تقدير مدى فاعلية البرامج التدريبية لمعلمات رياض الأطفال في مدارس محافظات إقليم الجنوب في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر المعلمات أنفسهن

رضا سلامه المواضية*

عدنان حسن الصرايرة

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال في مدارس محافظات إقليم الجنوب. ولتحقيق أهداف الدراسة، تمتم استخدم استبانة مطورة لغرض جمع البيانات من أفراد مجتمع الدراسة والبالغ تعداده (119) معلمة، وقد تم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل بيانات الاستبانة اعتماداً على أساليب إحصائية وتحليلية للإجابة عن أسئلة الدراسة، وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

1- أن مستوى تقدير معلمات رياض الأطفال لمدى فاعلية البرامج التدريبية جاءت بدرجة مرتفعة. وأن مستوى تقديرهن لأبعاد تنفيذ وتصميم البرامج التدريبية جاءت أيضاً بدرجة مرتفعة.

2- هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد تنفيذ وتصميم البرامج التدريبية وفاعلية البرنامج التدريبي لدى معلمات رياض الأطفال في مدارس محافظات إقليم الجنوب.

3- هنالك فروق ذات دلالة إحصائية للخبرة وللمؤهل العلمي في مستوى فاعلية البرامج التدريبية.

الكلمات الدالة: فاعلية البرامج التدريبية، رياض الأطفال

---

* **قسم رياض الأطفال، جامعة الزرقاء الأهلية، الزرقاء.**

تاريخ تقديم البحث: 2009/9/16. **تاريخ قبول البحث: 2010/8/8.**

The effectiveness of training programs provided for kindergarten teachers in the Southern Region of Jordan from teachers perspectives.

Rada S. AL-Mwdiah
Adnan H. Saraireh

Abstract

The aim of this study was to identify the extent to which the effectiveness of the training programs provided for kindergarten teachers in the southern region of jordan from teachers perspectives. To achieve the aim of the study, self administrated questionnaire was used to collect the data. It was designed and distributed to a sample of (119) subjects. The statistical package of social science (Spss) was used to analyze the data of the questionnaire, using descriptive and analytical statistic techniques.

The findings of the study are as follows:

1. A high degree perceptions of kindergarten teachers toward the effectiveness of training programs. And the perceptions toward the the dimensions of the design and implementation of training programs were also high.
2. There is a statistically significant relationship between the dimensions of the design and implementation of training programs on effectiveness of the training program to kindergarten teachers in the provinces of the southern region.
3. There are significant statistical differences of experience and qualified scientific in the level of effectiveness of training programs.

Keywords: effectiveness of training programs, kindergarten

1.1 المقدمة:

يعد الجانب الإنساني وإدارة الموارد البشرية موضوعاً مهماً؛ لأن الإنسان هو المسؤول الأول والأخير عن الفشل والنجاح لأي منظمة من المنظمات أو مؤسسة مـن المؤسـسات. والقـضايا المتعلقة بالبعد البشري كثيرة جداً، ومن بين هذه القضايا يبرز موضوع التدريب في الإدارة الذي مازالت الإدارات العالمية تتناوله بحذر مرات وبشكوك مرات أخرى.

ويرى كل من المزين وغراب(2005) أن المنظمات الناجحة ومن بينها رياض الأطفال عليها الاستفادة من الأساليب والبرامج التدريبية الحديثة، وذلك لأنه لم تعد إدارة المنظمات بالأسلوب التقليدي أمراً ممكناً في ضوء التحديات البيئة الداخلية منها والخارجية، الأمر الذي جعلها حاجة ماسة إلى إدارات مدربة، ومرنة، وقادرة على التكيف مع تلك المتغيرات، لرفع مستويات الأداء ومستوى الخدمات التي تقدمها المنظمات لتحقيق نجاحٍ متميزٍ يساعدها على تحقيق التقدم والانجاز الذي تسعى إلى تحقيقه.

وتشير محمد (2004: 31) أن المتغيرات العصرية قد فرضت أعباء جديدة على مربية الروضة، فلم تعد وظيفتها تتلخص في توفير الحنان للصغير أو ملاحظته أثناء غياب الأم في عملها فحسب، بل يتعين عليها أن تكون متخصصة ومدركه لعملها مع الأطفال، وذات قدرات خلاقة أي تستطيع أن تطوع بعض عناصر بيئة الطفل الثقافية لاهتماماته، ولمستوى تمثله لها من جهة، ولقدرته على استخدامها في التكيف لبيئته من جهة أخرى.

في حين يشير العتيـبي (2007) إلى أن معلمة الروضة تقوم بالعديد من المهام والأدوار التي تؤديها وتتلخص في دورها كممثلة لقيم المجتمع وتراثه وتوجهاته؛ وكمساعدة لعملية النمو الشامل للأطفال؛ وكمديرة وموجهة لعمليات التعلم والتعليم.وتتسم بعدد من الخصائص الشخصية التي ينبغي أن تمتلكها، ومنها: الخصائص الجسمية: من حيث إن تكون لائقة طبياً وسليمة الحواس مع تمتعها بلياقة بدنية تساعدها على دورها الذي يتطلب طاقة كافية من الحيوية والنشاط، مع ضرورة اهتمامها بهندامها ومظهرها بالشكل المعقول لتكون قدوة نموذجية لأطفالها. والخصائص العقلية: وذلك بأن تكون على قدر من الذكاء الذي يساعدها على التصرف الحكيم وحل المشكلات التي تقابلها في المواقف التعليمية المختلفة. وأن تتميز بدقة في الملاحظة تمكنها من ملاحظة أطفالها وتقييم تقدمهم اليومي واستغلال كل فرصة لمساعدتهم على النمو بشكل شامل

ومتكامل. مع أهمية امتلاكها القدرة والقابلية لإدراك المفاهيم الأساسية في العلوم والرياضيات واللغة والفنون والآداب إلى جانب نظريات علم النفس وعلم الاجتماع، وأن تكون قادرة على الابتكار والتجديد. والخصائص النفسية والاجتماعية: فمعلمة التعليم ما قبل الابتدائي ينبغي أن تتمتع بدرجة عالية من الاتزان الانفعالي، وأن تكون محبة للأطفال وقادرة على العمل معهم بروح العطف والصبر، وأن لا تكون قاسية في تهذيبها لسلوك الأطفال مع تمتعها بالثقة في النفس وتقبل العمل بحماس وإخلاص. وأن تكون قادرة على إقامة علاقات إنسانية سوية مع الأطفال والزميلات وأولياء الأمور. والخصائص الخلقية: وذلك بأن تكون المعلمة متقبلة لقيم المجتمع وعاداته، وأن تحترم أخلاقيات المهنة وتلتزم بقواعدها وتعتز بالانتماء إليها. وأن تعمل على تقوية الروح الدينية في نفوس الأطفال، وأن تجعل من نفسها قدوة حسنة لهم في تصرفاتها.

ففي الدراسة التي أعدتها المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم الاستراتيجية العربية للتربية السابقة على المدرسة الابتدائية (مرحلة التعليم ما قبل الابتدائي، 1998م) اتضح بأن أهم أسـباب القصور في العناية بمرحلة التعليم ما قبل الابتدائي يمكن أن يرجع إلـى عـدم تـوفر المـوارد اللازمة، وضعف الوعي الاجتماعي بأهمية هذه المرحلة، وأن مرحلة التعليم ما قبل الابتدائي في جميع الدول العربية ما تزال خارج السلم التعليمي، وفي بعضها لا تحظـى بالعنايـة والاهتمـام المطلوبين. وإن العامل الأساسي في تحقيق أهداف التعليم ما قبل الابتدائي هـو تـوفر معلمـات مؤهلات أكاديمياً ومسلكياً في مجال الطفولة، وبما يمكنهن من تفهم خصائص الطفولة ومطالـب نموها، وعدم توافر الدورات التدريبية الكافية لكل من المعلمة والمديرة والموجهة.

وتشير (الصويغ، 2000) إلى ضرورة اقتناع إدارات الروضات وإدارة الإشـراف التربـوي بأهمية التدريب المكثف والانفتاح على التجارب الناجحة في الإصلاح التربـوي، وإلـى تمكـين المعلمة من مهنتها وتوسيع أفقها وإحاطتها بالمستجدات في التربية من خلال الدورات التدريبيـة وحضور الندوات واللقاءات الخاصة بالتطوير.

أما بالنسبة لواقع تدريب مربية رياض الأطفال بالأردن، فقد أشارت التقارير الرسمية والدراسات كتقرير وزارة التربية والتعليم لعام (2008) ودراسة المومني (2008) إلى أنها تعاني من الضعف في الجوانب المهنية التالية: القصور في برامج التنمية المهنية، وضعف مستوى

برامج التنمية ذاتها، وارتباط التطوير المهني بالترقية، وضعف الحوافز المادية والمعنوية، وضعف الاهتمام بمعلمة رياض الأطفال.

1. 2 مشكلة الدراسة وأسئلتها:

أدى الاعتراف بأهمية التدريب في حياة المنظمات وذلك لتأثيراته وعلاقاته الواضحة على مختلف الفعاليات التنظيمية، حيث يؤثر على رضا المعلمات وأدائهن وبالتالي على نجاح رياض الأطفال وقدرتها على الاستمرار والتطور خاصة في ضوء تسارع التغيرات المعاصرة والمؤثرة في مستقبل المنظمات الإدارية، الذي فرض عليها، تحديات جديدة مضافة، تتجلى في سعيها الحثيث نحو استدراك واستيعاب وإدخال النظم المتطورة، والتأمل في الأفكار والتوجهات الحديثة، التي تكسب المنظمات صفة الحداثة والتطوير (الصوالحة، 2006). ورياض الأطفال كغيرها من المؤسسات التربوية عانت من هذه التغيرات، وتتمثل هذه التغيرات في إعطاء الثقة للمعلمات بدل الاعتماد على أسلوب الرقابة الخارجية بدرجة أساسية، وتوفير الحوافز والمكافآت، وتدريب المعلمات داخليا وخارجيا وسياسات الاختيار والتدريب للمعلمات، التي تضمن انتقاء أفضل الكفاءات والخبرات، ووجود ثقافة تنظيمية تشجع المبادرة وروح التعاون، وتوفير الموارد اللازمة للعمل وإتباع أنظمة اتصال مفتوحة. (حنا، 2003)

ويشير المومني (2008) إلى وجود غموض يكتنف واقع البرامج التدريبية المقدمة لمعلمات رياض الأطفال والتطلعات المنشودة لتحقيق أهداف هذه البرامج للنهوض بمستوى رياض الأطفال إلى مستويات متقدمة من جهة أخرى، وتظهر المشكلة بشكل رئيس عند الإعداد لهذه البرامج وذلك بظهور فجوة بين أهداف ومواضيع وأساليب هذه البرامج، وبين احتياجات وطبيعة عمل معلمات رياض الأطفال ومدى تحقيقها لطموحاتهن التي كن يسعين إليها قبل عقد مثل هذه الدورات التدريبية، وأن تدريب معلمات رياض الأطفال يعاني من الاعتماد على الوسائل التقليدية في التدريب على الرغم من المحاولات الجادة للابتعاد عن الوسائل التقليدية والاستعانة بالتقنيات الحديثة في ذلك، ولكن تنقصها الإمكانات المادية والبشرية وبالتالي فإن الوسائل المستخدمة في الغالب هي وسائل تقليدية تعتمد على الجانب النظري بشكل كبير. وبذلك فإن مشكلة الدراسة تتبلور في الأسئلة التالية:

1. ما مستوى تقدير معلمات رياض الأطفال لأبعاد تنفيذ وتصميم البـرامج التدريبيـة فـي مدارس محافظات إقليم الجنوب (تنظيم البرامج التدريبية، والوسائل والأساليب المستخدمة، كفاءة المدرب، موضوعات ومحتويات البرامج التدريبية، انسجام المشاركين، الرغبة فـي التطوير الذاتي، ومكان وبيئة الانعقاد) من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال أنفسهن؟

2. ما مستوى تقدير معلمات رياض الأطفال في مدارس محافظات إقليم الجنوب لمدى فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال أنفسهن؟

3. هل يختلف مستوى تنفيذ وتصميم البرامج التدريبية من وجهـة نظـر معلمـات ريـاض الأطفال في مدارس محافظات إقليم الجنوب باختلاف (الخبرة، والمؤهل العلمي)؟

4. هل تختلف فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال في مـدارس محافظات إقليم الجنوب باختلاف (الخبرة والمؤهل العلمي)؟

5. هل توجد علاقة عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين تنفيذ وتصميم البـرامج التدريبيـة وفاعلية البرامج التدريبية من وجهة معلمات رياض الأطفال في محافظات إقليم الجنوب ؟

1. 3 أهمية الدراسة:

وتستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال:

1- كون هذه الدراسة تساعد في تقديم معلومات عملية عن أهمية وديناميكية عملية التدريب، وبالتالي يمكن الاستفادة من هذه الدراسة من خلال نتائجها التي توضح للمنظمات أهمية الاهتمام بعملية التدريب، وما تحققه هذه العملية من نجاح وتقدم للمنظمات.

2- قد تكون هذه الدراسة مرجعاً مهماً للأكاديميين والباحثين في موضوع فاعلية البرامج التدريبية لدى معلمات رياض الأطفال في مدارس محافظات إقليم الجنوب.

3- من خلال ما سيتم التوصل إليه من نتائج، وتوصيات ستضيف هذه الدراسة شيئا جديدا إلى المعرفة والبحث العلمي وتوجه أنظار القائمين على المؤسسات التربوية بشكل عام ورياض الأطفال بشكل خاص إلى ضرورة الاهتمام بعملية التدريب لدى العاملين فيها.

4.1 أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

1. تقديم إطار نظري مناسب يوضح مفهوم التدريب وفاعلية البـرامج التدريبيـة والعلاقـة بينهما.
2. التعرف على مستوى تنفيذ وتصميم البرامج التدريبية من وجهة نظـر معلمـات ريـاض الأطفال في مدارس محافظات إقليم الجنوب.
3. التعرف على مستوى فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال في مدارس محافظات إقليم الجنوب.
4. التعرف على طبيعة العلاقة بين تنفيذ وتصميم البرامج التدريبية وبـين فاعليـة البـرامج التدريبية من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال في مدارس محافظات إقليم الجنوب.

1. 5 التعريفات الإجرائية:

أ. تنفيذ وتصميم البرامج: وهي الطريقة التي تستخدم لنقل المادة التدريبية مـن المـدرب إلـى المتدربين، بهدف تزويدهم بالمهارات والخبرات الجديدة والدافعية، وتعرف إجرائياً على أنها درجة استجابة المعلمات المتدربات على الفقرات التي تقيس مجال تنفيذ وتـصميم البـرامج لدى معلمات رياض الأطفال في مدارس محافظات إقليم الجنوب.

1. التطوير الذاتي: تشجع المعلمات المتدربات على الاشتراك في البرامج التدريبيـة، لتطـوير أنفسهن واكتسابهن خبرات جديدة تسهم في رفع مستوى أدائهن ومستوى أداء المدرسة التـي ينتمين إليها، وتعرف إجرائياً على أنها درجة استجابة المعلمات المتدربات على الفقرات التي تقيس مجال التطوير الذاتي لدى معلمات رياض الأطفال في مدارس محافظات إقليم الجنوب.

2. مكان وبيئة انعقاد البرنامج التدريبي: وتشير إلى وجود قاعات التدريب واحتوائها على كافة التسهيلات اللازمة للعملية التدريبية مثل (سعة القاعة، والإنارة الجيدة، والتهوية، والمقاعـد المناسبة)، وتعرف إجرائياً على أنها درجة استجابة المعلمات المتدربات على الفقرات التـي

تقيس مجال مكان وبيئة انعقاد البرنامج التدريبي لدى معلمات رياض الأطفال في مـدارس محافظات إقليم الجنوب.

3. **تنظيم البرنامج:** وتشير إلى ضرورة الإعداد للبرنامج التدريبي بشكل جيد، مع مراعاة وقت إنعقاد البرنامج التدريبي، وكافية عدد الساعات المخصصة لتغطية موضـوعات البرنـامج التدريبي، وأن يحقق البرنامج التدريبي الأهداف التي عقد من أجلها، وتعرف إجرائياً علـى أنها درجة استجابة المعلمات المتدربات على الفقرات التي تقيس مجال تنظيم البرنامج لـدى معلمات رياض الأطفال في مدارس محافظات إقليم الجنوب.

4. **موضوعات ومحتوى البرنامج التدريبي:** وهو المادة العلمية التي تحـدد طبيعـة المعرفـة وتطورها من وقت لأخر، وترجمة ذلك كله إلى ممارسات عملية تطبق من خلال المحتويات عملياً، وتعرف إجرائياً على أنها درجة استجابة المعلمات المتدربات على الفقرات التي تقيس مجال موضوعات ومحتوى البرنامج التدريبي لدى معلمات رياض الأطفـال فـي مـدارس محافظات إقليم الجنوب.

5. **كفاءة المدرب:** وتشير إلى قدرة المدربين علـى التخطـيط للبـرامج التدريبيـة وتنفيـذها ومتابعتها، وتمتعهم بالخبرة والمعرفة والمهارة الكافية لتخطيط البرامج التدريبية، وتعـرف إجرائياً على أنها درجة استجابة المعلمات المتدربات على الفقرات التي تقيس مجال كفـاءة المدرب لدى معلمات رياض الأطفال في مدارس محافظات إقليم الجنوب.

6. **انسجام المتدربات**: وتشير إلى عملية اختيار المعلمات المتدربات بعنايـة ودقـة وتحديـد مستوى الخبرة السابقة التي يتمتعن بها المتدربات قبل تلقيهم معلومات جديدة وإلـى أهميـة الفروقات الفردية بين المتدربات، من حيث سرعة التعلم، وتقبلهن لأنواع معينة من التدريب، وتعرف إجرائياً على أنها درجة استجابة المعلمات المتدربات على الفقرات التي تقيس مجال انسجام المتدربات لدى معلمات رياض الأطفال في مدارس محافظات إقليم الجنوب.

ب. **فاعلية البرامج التدريبيـة:** مدى قدرة البرامج التدريبية في إكـساب المعلمـات المتـدربات مهارات ومعارف وقدرات وسلوكيات تم التخطيط لها مسبقاً، وتعرف إجرائيـاً علـى أنهـا درجة استجابة المعلمات المتدربات على الفقرات التي تقيس مجال فاعلية البرامج التدريبيـة لدى معلمات رياض الأطفال في مدارس محافظات إقليم الجنوب.

جـ. البرنامج التدريبي: هو برنامج تدريبي يعنى بمعلمات رياض الأطفال بهدف رفع مستوى أدائهن وصقل مهاراتهن وخبراتهن واتجاهاتهن وتنمية قدراتهن على التفاعل مع العملية التربوية وتزويدهن بالخلفيات اللازمة لتحسين مستوى الأداء الأكاديمي.

6.1 حدود الدراسة:

تقتصر الدراسة على معلمات رياض الأطفال في مدارس محافظات إقليم الجنوب، والتي تمت خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2009/2008م. وتتحدد نتائج هذه الدراسة باستجابة معلمات رياض الأطفال لفقرات الاستبانة التي أعدت لهذه الدراسة والتي جمعت المعلومات بموجبها.

الإطار النظري والدراسات السابقة

2. 1 الإطار النظري:

يعتبر التدريب أفضل أنوع الاستثمار فهو يمثل الاستثمار الحقيقي لأي منظمة حكومية أو خاصة لأنه يستثمر في العنصر البشري وهو المكون الرئيسي في عمليات التطوير المستمر، لذا يعد مطلباً مستمراً لكافة العاملين، وذلك إما لتعديل سلوك أو إكساب مهارات ومعارف جديدة أو تدعيم مهارات ومعارف وقدرات حالية بما يؤدي إلى المساعدة على زيادة فرص الابتكار والاختراع وتحسين أساليب العمل، ولا شك أن ذلك يستلزم تخطيط التدريب بما يحقق مع العوائد المطلوبة واسترداد تكلفته مع التقييم المستمر لنتائج التدريب على مستوى الفرد والجماعة وأثرها على تحسين العمليات المختلفة.

ولنجاح العملية التدريبية ينبغي توافر مفهوم واضح ودقيق للتدريب لدى أطراف العملية التدريبية من مدرب ومتدرب ومسؤول التدريب، لما لذلك من تأثير في الإعداد الصحيح والتنفيذ السليم للبرامج التدريبية، وإتباع الأساليب الحديثة في العملية التدريبية التي تفي باحتياجات الموارد البشرية العاملة في المنظمة وتنمي معارفهم ومهاراتهم، فالتدريب هو: تزويد الأفراد بمهارات معينة تساعدهم على تصحيح النواقص في أدائهم (العتيبي، 2007).

ويعرفه بريدثيستل (Birdthistle, 2006:561) على أنه: "عملية مستمرة محورها الفرد في مجموعة تهدف إلى إحداث تغيرات سلوكية وفنية وذهنية فيه لمقابلة احتياجات محددة حالية أو

مستقبلية". وعرف ماركل وآخرون (Marcel, van, Jan.,2006:196) التدريب علـى أنـه: "عملية منظمة تهدف إلى تغيير سلوك الأفراد من أجل تنميـة وتحسين أهداف المنظمـة فـي الوقت الحالي والمستقبل"، ويعرف (الشعشعي، 2005: 14) التدريب على أنه: "عمليـة هادفـة تسعى إلى إحداث تغيير إيجابي في سلوك الأفراد، وإكسابهم معارف وقدرات ومهارات جديـدة، من أجل تحسين أدائهم للقيام بالأعمال الموكلة إليهم حاليا ومستقبلاً".

والتدريب هو نشاط مخطط يهدف لتنمية القدرات والمهارات الفنية والسلوكية للأفراد العـاملين لتمكينهم من تحقيق ذاتهم من خلال تحقيق مـزيج أهـدافهم وأهـداف المنظمـة بـأعلى كفـاءة ممكنة(Yunxia, 2004: 4). وعرف (ياغي، 2003: 17) التدريب بأنه: "عملية تعلّم المعرفـة والأساليب المتطورة لأداء العمل، من خلال إحداث تغيير في سلوك ومهارات الأفراد، من أجـل الوصول إلى أهداف مشتركة، على مستوى الفرد والمنظمة". في عرفه (الطعـاني، 2002: 24) هو عبارة عن: "جهود منظمة ومخططة تهدف إلى إحداث تغيير في سلوك المتدربين من خـلال إكسابهم مهارات وخبرات وقدرات جديدة من أجل رفع كفاءة أدائهم".

ويعرف (مرعي، 2001: 11) التـدريب: "نشاط مخطط يهدف إلى تنمية القدرات والمهارات الفنية والسـلوكية للأفراد العـاملين لتمـكينهم من أداء فاعل ومثمر يؤدي لبلوغ أهـدافهم الشـخصية وأهـداف المنظمة بأعلى كفاءة ممكنة".

في حين عرفه جومز وآخرون (Gomez, Mejia, Balkin, &Cardy, 2001:33) بأنه:"الوسيلة الفعالة التي تمكن الفرد من استغلال إمكانياته وطاقاته الكامنة وهو نشاط مخطط ومستمر يهدف إلى إحداث تغييرات في معلومات وخبرات وطرق وآراء وسلوك واتجاهات الفرد والجماعات بما يجعلهم أكفاء لمزاولة أعمالهم بطريقة منتظمة وإنتاجية عالية تكون العامل الأساسي في تحقيق أهداف الأجهزة التي يعملون فيها"، وعرفه (عساف ويعقوب، 2000: 27) بأنه: "تزويد الأفراد بمهارات معينة تساعدهم على تصحيح النواقص في أدائهم". يعرف (شريف، وسلطان، 2001: 18) التدريب على أنه:" نشاط يتم التخطيط له ويهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات بما يجعل المتدربين لائقين للقيام بأعمالهم ومسؤولياتهم بكفاءة وقدرة إنتاجية عالية".

وعرف سكوت (Scott, 2001:63) التدريب أيضاً على أنه: "تحسـين قدرات الأفراد وتغيير سلوكهم وذلك من أجـل تحقيق الأهـداف سـلفاً". كما عرف شـالرز وآخرون (Charles, Mahithorn, Paul. & Roberts, 2002:234) التدريب بأنه: "تغيير سلوك الأفراد لجعلهم يعملون بشكل مختلف عما كانوا يتبعونه قبل التدريب، وذلك بإكسابهم طرق وأساليب أفضل للقيام بأعمالهم الإدارية".

ويعرف برين وآخرون (Brian, Mathews, Zulema, Graca, Tauno,& Mikko, 2001:63) التدريب بأنه "عملية منظمة تركز على الفرد وتسعى لإحداث تغيير سلوكي وذهني وفني، من أجل مقابلة الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية، التي يتطلبها الفرد والمنظمة والمجتمع".

ويعرف التدريب على أنه: "الوسيلة العملية والعلمية التي تهدف إلى رفع كفاءة العنصر البشري من خلال صقل قدراته وتنمية مهاراته وتغيير اتجاهاته وتزويده بالمعلومات لضمان تحقيق التوازن الحقيقي المنشود بين الأهداف التدريبية من ناحية والنتائج التدريبية المحققة من ناحية أخرى" (النجار وراغب ، 1992: 354).

وعليه تُعرف الدراسة التدريب على أنه: نشاط منظم ومستمر ومبني على أسس علمية يهدف إلى تدعيم كفاءات الأفراد في مختلف المسـتويات التنظيمية وتوسيع معارفهم ومهاراتهم وتوجيه سلوكهم باتجاه تحقيق أهداف الفرد والمنظمة في آن واحد.

فاعلية البرامج التدريبية لمعلمات رياض الأطفال:

يبرز التدريب كإحدى أولويات التخطيط السليم لتنمية القوى العاملة في كافة المؤسسات الحكومية والخاصة وغير الربحية بل يكاد يكون الفيصل في نجاح التنظيمات المختلفة وقيامها بمـسؤولياتها بكفاءة وفاعلية.

وإن التدريب لا يعتمد على مجرد إلقاء المعلومات بل يقترن ذلك بالممارسة الفعليـة لأسـاليب الأداء الجيدة ، لهذا يعد التدريب محاولة لتغيير سلوك الأفراد عن طريق تمكينهم من استخدام طرق وأساليب مختلفة في أداء أعمالهم ومستلزمات أدائهم الوظيفية، أي أن يجعلهم يسلكون بشكل مختلف بعد التدريب عما كانوا يتبعونه قبل التدريب (المومني، 2008).

ويعد التدريب أحد محاور التنمية الإدارية وأحد مداخلها الرئيسة، لذلك حظي التدريب باهتمام الخطط التنموية والإستراتيجية للدول الراغبة في تطوير الكوادر البشرية ورفع مستوى أدائها لكي تصبح قادرة على تفعيل سياساتها في مسيرة التنمية ، وعليه فإن هدف التدريب يتركز في تحقيق أمرين هامين هما (إبراهيم، 2008):

الأول: تزويد المعلمات بالمعلومات الحديثة عن طبيعة أعمالهم والأساليب المتطورة لأداء تلك الأعمال.

الثاني: تمكين المعلمات من ممارسة تلك الأساليب الحديثة وإجادة تطبيقها على أساس تجريبي قبل تطبيقها في الواقع العلمي.

إن إستراتيجية فاعلية البرامج التدريبية يجب النظر إليها كنظام متكامل. إذ إن أي تنظيم سواء كان دائرة حكومية أو شركة خاصة أو مؤسسة أو غير ذلك لا بد من النظر إليه كتنظيم متكامل مفتوح والتدريب فيه أحد الأنظمة الفرعية، حتى يعمل في تناسق تام مع فروع التنظيم الأخرى ليحقق فاعلية التنظيم الكلية وبالتالي أهداف التنظيم. والتدريب ليس أمرا ارتجاليا وكماليا، ولكنه نشاط رئيس مستمر وشامل، فهو يشمل جميع المستويات الوظيفية بدءاً بالقاعدة التنفيذية وصعودا إلى القيادة العليا، كما أنه يستمر مدى الحياة الوظيفية في مراحل ومناسبات متعددة، وهو ملازم للتطور الوظيفي للفرد (Rasku, 2004).

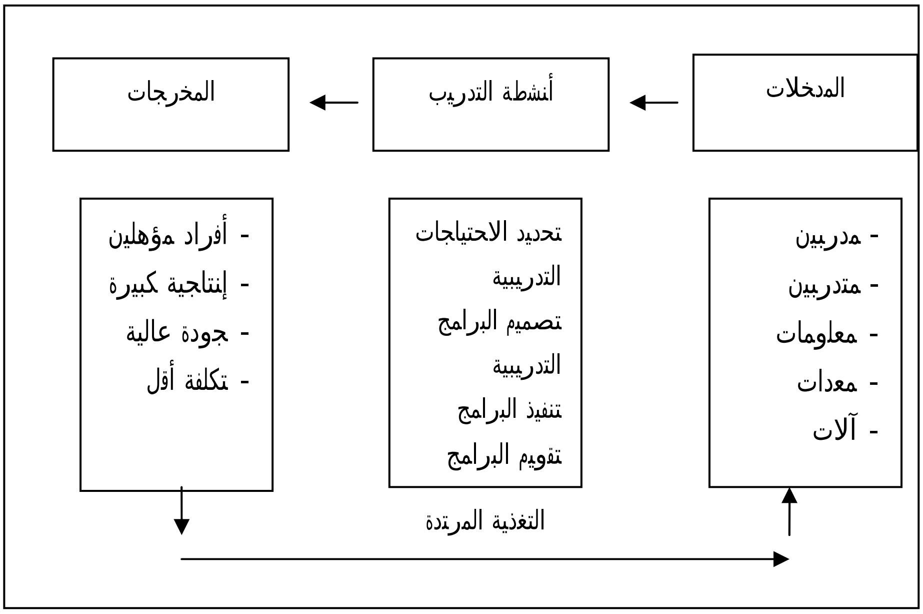
إن عملية عقد البرامج التدريبية، ليس هو الغاية أو الهدف الذي تسعى إليه إدارة القوى البشرية، أو معاهد التدريب المركزية لأن ذلك سوف يؤدي إلى عزل هذه البرامج عن واقع بيئات العمل، وعن متطلبات وحاجات الوظائف، فعدد المشتركين في البرامج التدريبية وطول فترة التدريب والوسائل التدريبية الحديثة ليس هو الدلالة الوحيدة على فاعلية هذه البرامج (Alan, et.al, 2003)، وإنما يجب أن يتم تصميم هذه البرامج والإعداد لها بطريقة تربطها مع بيئة عمل المشتركين في هذه البرامج، وبشكل يساعد على تلبية الإحتياجات التي تتطلبها الوظائف، بما يخدم العملية الإنتاجية في المنظمات، ويزيد من رضا الجمهور المتعامل معها، وكذلك شعور الأفراد المشتركين في هذه البرامج، بأنهم حصلوا على معلومات ومهارات جديدة، سوف تساعدهم على ترجمتها في أعمالهم ووظائفهم، التي يعملون فيها، فعندما يتحقق هذا الانسجام ما بين البرامج التدريبية وبيئة عمل المشتركين في هذه البرامج تصبح أكثر فاعليه

وتحقق الأهداف التي نسعى إلى تحقيقها من خلال التدريب (المومني، 2008).

وركز كل من (حجي، وطلبة، 2007؛ بسيوني، وبسيوني، 2008) على مجموعة من العناصر الأساسية التي من خلالها يمكن تحقيق أهداف العملية التدريبية بفاعلية وهي:

1- حتمية التدريب واستمراريته: فهو وظيفة مستمرة لتلبية متطلبات التطوير والتغيير، وهو حاجة أساسية لأي منظمة لتطوير كوادرها البشرية، وهو يبدأ مع التعيين ولا ينتهي إلا مع التقاعد.

2- التدريب نظام متكامل: فهو نشاط مخطط وغير عشوائي بل هو متكامل بمدخلاته وأنظمته ومخرجاته من جهة، ومتكامل مع الأنشطة الأخرى لإدارة الموارد البشرية، ويمكن تمثيل التدريب كنظام متكامل بالشكل رقم (1):



الشكل رقم (1) التدريب نظام متكامل

المصدر: ساعاتي، أمين، (1998) إدارة الموارد البشرية، دار الفكر العربي، القاهرة، ص 83.

3- التدريب نشاط متغير ومتجدد: نظراً لتجدد وتغير اتجاهات الفرد وسلوكه وتطور التكنولوجيا، لابد من الاستعداد الدائم لتحديث وتطوير التدريب وأساليبه.

4- التدريب نشاط إداري وفني: فمن ناحية يعد التدريب نشاطاً إدارياً تتوافر فيه شروط العمل الإداري من وضوح في السياسات والأهداف والخطط والبرامج... ومن ناحية أخرى التدريب نشاط فني يحتاج إلى تخصصات وخبرات علمية وعملية في مجال التدريب.

5- للتدريب مقومات إدارية وتنظيمية: من حيث التدرج في العملية التدريبية، وربط التدريب بحوافز مادية ومعنوية، ومراعاة التفاوت بين المتدربين، والاهتمام بالتطبيق العملي، كذلك الاختيار الدقيق للمتدربين ومتابعتهم بعد انتهاء التدريب، وتشجيعهم على التشاركية، وأخيراً ربط العملية التدريبية بحاجات العمل الحقيقية.

وكذلك أكد كل من كارميل وليني (Carmel & Lennie, 2003) على فاعلية البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي رياض الأطفال والتأكيد على المبادئ التالية:

1. أنها تساعد في الكشف عن مشكلات ومعوقات العمل التي تعاني منها المنظمة أو أحد أنشطتها الرئيسة.
2. تهدف إلى تخفيض النفقات والتقليل من الإهدار من خلال تحقيق أهداف التطوير بصورة شاملة، وكذلك رفع معدل كفاءة الأداء والحصول على مستوى أعلى من إنتاجية العمل التي يتم تحقيقها عن طريق البرامج التدريبية الفعالة.
3. تعتمد هذه العملية الدقة المتناهية في جمع البيانات والمعلومات وتحليلها، وفقاً لأسس ومعايير موضوعية تستند إلى حقائق علمية من واقع مشكلات العمل والعاملين.
4. الوصول إلى قرارات فعالة وسليمة باتجاه تخطيط العملية التدريبية وتعميمها، كونها عملية شاملة ومتكاملة تشمل الاحتياجات الحالية والمستقبلية.

وهناك جملة من العناصر إن توفرت سوف تساعد على زيادة فاعلية التدريب، ومن هذه العناصر ما يلي:

1. ربط التدريب بالشعور بالرضى لدى المعلمين، وارتفاع الروح المعنوية لهم، وتوفير الرغبة لديهم بالنمو، وذلك بإشراكهم بالعملية التدريبية من (تشخيص، تصميم، تحليل، وابتكار الحلول للمشاكل) (Ramanathan, 2002) .

2. تحديد تكاليف التدريب بناء على النتائج المتوقعة، بحيث يتم اتخاذ القرار بعد التحليل العلمي بالمفاضلة بين البديلين (التعيين أو التدريب)، وكذلك الأخذ بعين الاعتبار الحصول على الكفاءة الأحسن عند المفاضلة بين البديلين (Black, et al, 1994).

3. تحديد أهداف وموضوعات التدريب بطريقة علمية مدروسة، بحيث ترتبط هذه الأهداف بالحاجات التدريبية للمتدربين، وأن تؤدي موضوعات البرنامج التدريبي إلى الأهداف المراد تحقيقها من خلال تناولها لمجالات المعرفة والمهارات والسلوك (عمر، 1994).

4. التدريب عملية مستمرة وشاملة، وذلك لكون المنظمات في حالة حركة مستمرة، فالأهداف والأساليب والتقنيات وطرق الإنتاج وبيئة المنظمة هي متجددة وغير مستقرة، وتتطور من حين إلى آخر، لذا لابد من العمل على مواكبة هذه التغيرات التي يستطيع التدريب أن يستجيب لها، وكذلك يجب أن يشمل التدريب كافة الأفراد بمختلف فئاتهم ووظائفهم (الطعاني، 2004).

5. الإختيار السليم للمدربين والمشاركين في البرامج التدريبية، بحيث يتم اختيار المدربين من ذوي الثقافات العالية، ومن الذين لديهم إلمام بكثير من الأمور التي لها علاقة بمادة التدريب، وأن يكون على درجة من الوعي بما يجري في البيئة السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية للمجتمع، ولديه القدرة على استخدام الأساليب الحديثة في التدريب أما بالنسبة لاختيار المشاركين في البرامج التدريبية، فيستحسن أن يتم اختيارهم بناء على الاحتياجات التدريبية لهم وللمنظمة، وزيادة الإحساس لديهم بأنهم جزء مهم من العملية التدريبية، وإن تفاعلهم البناء هو سر نجاح العملية التدريبية (العشي، 2008).

6. توفير البيئة التدريبية المناسبة وتجهيزها بكافة الوسائل اللازمة للعملية التدريبية، مثل (الإضاءة، والتهوية، والأثاث المناسب، وتوفير الأجهزة والمعدات والتقنيات الحديثة)، لإنجاز العملية التدريبية بكل فاعلية (حداد، 2004).

7. اختيار الوقت المناسب لعقد البرنامج التدريبي بحيث يساهم ذلك في توفير الجو والمناخ الملائم الذي يساعد المتدربين على التركيز والتفاعل الإيجابي مع متطلبات البرنامج التدريبي (حنا، 2003).

ومن هنا ترى الدراسة أهمية أن تبقى مربية رياض الأطفال على اتصال مستمر بكل جديـد يطرأ على ميدانها، علاوة على حاجتها إلى ثقافة نامية متواصلة بموجب خطة طويلة المدى تأخذ بموجبها لمحات جديدة في ميدان التربية والإدارة وعلم النفس، فضلاً عـن الإحاطـة بمختلـف أساليب التدريس العامة والخاصة، وذلك عن طريق مشاركتها في الدورات التدريبيـة والنـدوات والاجتماعات، ويمكن لها إن تجد لمشكلاتها التربوية حلولاً مرضية من خلال ما تجربه من حوار بينها وبين المسئولين في الروضة، ممن هم أكثر خبرة منها وتجربة في هذا الموضوع، وبخاصة إن ما يجري في الروضة من برامج وأنشطة لا يمكن إن تتحقق أهدافه بـدون مربيـة مختـصة واعية لعملها وأهدافها بشكل واضح، ولديها خلفية تربوية عن خصائص مرحلة الطفولة المبكـرة ومتطلباتها واحتياجاتها، وأن تكون على وعي تام بدور التربية في مرحلة رياض الأطفال ومتابعة التغيرات الجديدة.

2. 2 الدراسات السابقة:

تعددت الدراسات العربية والأجنبية التي بحثت في الموضوع والتي حاولت تقويم أداء برامج التدريب في مجال تحسينها أداء المعلمين. وقد توصلت العديد مـن الدراسـات إلـى أن بـرامج التدريب أثرت إيجابياً في أداء المعلمين وحسنت من كفاياتهم التدريسية، وطورت عنـدهم قـدرة الممارسة العديدة لكل المهام الموكلة إليهم. إلا أنه ومن خلال استعراض الدراسات السابقة تبـين وجود دراسات عديدة تبحث بشكل مباشر في فاعلية التدريب لدى معلمات رياض الأطفـال فـي مدارس محافظات إقليم الجنوب، لذلك حاولت هذه الدراسة توظيف ما جاء في الدراسات الـسابقة قدر الإمكان ومن هذه الدراسات ما يلي:

أ. الدراسات العربيّة:

أجرى المومني (2008) دراسة هدفت إلى تقصي أهم المشكلات التي تعاني منهـا ريـاض الأطفال في محافظة إربد من وجهة نظر المربيات العـاملات فيهـا فـي ضـوء المتغيـرات الديمغرافية، وتكونت عينة الدراسة من (127) مربية يعملن في (30) روضة خاصة في مدينـة إربد، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: قلة الدورات التدريبية لمربيات ريـاض الأطفـال، وعدم وجود مرشد تربوي يعمل في رياض الأطفال، وجوب تأهيل مربيات رياض الأطفال فـي تلك المؤسسات تأهيلا تربوياً ومسلكياً.

أما دراسة أبو دقة، وآخرين (2007) فهدفت إلى تشخيص جودة التعليم في رياض الأطفال في قطاع غزة، من خلال: التعرف على واقع رياض الأطفال في محافظات غزة، وقد طبقـت أدوات الدراسة على الفئات المستهدفة وكانت بالشكل التالي :استبانة مديرة الروضة (54) مديرة روضة، استبانة المربيات (106)، استبانة أولياء الأمور (112) وقد بينت نتائج الدراسة الحاجة إلى العديد من التدخلات في مجالات: المنهج، كفاءة المربيات، المواد التربوية، مشاركة أولياء الأمور وكذلك وجود العديد من المعوقات، بالنسبة للمنهج فقد بينت النتائج استخدام نظام الصف التقليـدي (نظـام الحصص)، وهيمنة البعدين الاجتماعي والمعرفي كأهداف رئيسه للروضة من وجهه نظر المديرات والمربيات وأولياء الأمور، أما بالنسبة لكفاءة المربيات فقد بينت النتائج أن جميعهن لديهن شـهادة الثانوية العامة وثلث أفراد العينة لديهن مؤهل جامعي، وبالنسبة للمواد التربوية فقد بينت النتائج أنها غير متوفرة بشكل كاف في رياض الأطفال .أما بالنسبة لمشاركة أولياء الأمور فقد بينت النتائج أن مشاركتهم لا تتعدى دفع الرسوم وحضور بعض الاجتماعات والندوات.

أما كامل (2006) فأجرى دراسة هدفت إلى الرصد الواقعي لبرامج التدريب اثنـاء الخدمـة لمربيات رياض الأطفال في ضوء الأهداف العالمية للرياض، والى مقارنة برامج التدريب فـي مصر والمملكة المتحدة في ضوء أهداف الروضة، تكونت عينة الدراسـة مـن مجموعـة مـن المتدربات يتمثلون في (56) مربية من المؤهلين تربويا (تخصص تربية طفل) واللائي اشـتركن في الدورة التدريبية بمركز تدرب مربيـات ريـاض الأطفـال، و(15) مـن المربيـات غيـر المتخصصات من مؤهلات مختلفة – فنون جميلة- تجارة- الخ) ممن اشـتركن فـي البرنـامج الثاني، و توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود فروق بين بـرامج التـدريب فـي مـصر والمملكة المتحدة من حيث مجالات برامج التدريب ومؤسسات التدريب، وجـود اخـتلاف بـين استجابات المربيات المؤهلات تربويا وغير المؤهلات تربويا، وجود بـين الحاجـات التدريبيـة للمربيات المؤهلات تربويا وغير المؤهلات تربويا.

وهدفت دراسة عبدالتواب (2006) إلى التعرف على رأي مربيات ريـاض الأطفـال بـشأن مؤهل المربية الحالي، وأهم المشكلات التي تقابل هؤلاء المربيات، من وجهة نظر المربيـات،، وقد طبقت أداة الدراسة (113) مربية أطفال، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التاليـة: ضـرورة تأهيل المربيات التأهيل الملائم الذي يساعد المربية على توظيف الأنـشطة والألعـاب بريـاض

الأطفال حتى تتلاءم مع متطلبات المرحلة. أهمية التدريب الميداني وضرورة ربطة بالممارسات الفعلية في رياض الأطفال، وضرورة عمل مقابلة مع المربية حتى يتم اختيار أفـضل العناصـر المتقدمة.

وفي دراسة قام بها المزين وغراب (2005) هدفت الدراسة إلي تحديد أهم الكفايات الأساسية لمربيات رياض الأطفال بمحافظات غزة من وجهة نظر مديرات الرياض في المجالات الأربعـة التالية: الكفايات المعرفية العقلية، الكفايات الانفعالية العاطفية، الكفايات الجسمية، الكفايات المهنيـة وقد تكونت عينة الدراسة من (120) مديرة من مديرات رياض الأطفال بنـسبة (16.5%) مـن المجتمع الأصلي للدراسة والبالغ عددهن (728) وقد استخدم الباحث المنهج الوصـفي التحليلـي للتعرف على أهم الكفايات الأساسية كما استخدم الاستبانة كأداة في جمع البيانات، وأخيرا توصلت الدراسة إلى النتائج التالية. حصل مجال الكفايات الجسمية على أعلى درجة فـي الاهتمـام لـدى المديرات وجاء مجال الكفايات الجسمية في المرتبة الثانية، وتـلاه مجـال الكفايـات الانفعاليـة والعاطفية، وأخيرا مجال الكفايات المعرفية في المرتبة الرابعة.

أما دراسة (حنا، 2003) فهدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمديرات ومربيات ريـاض الأطفال بالأردن، تكونت عينة الدراسة من (576) مديرة ومعلمة تم اختيارها من بين العـاملات في (142) روضة موزعة على ثلاث محافظات في الأردن: عمان والزرقاء، وإربـد، بحيـث احتوت العينة على (142) مديرة و (434) مربية، وتوصلت الدراسة إلـى النتـائج التاليـة: إن هنالك عددا من الاحتياجات التدريبية ترى كل من المديرة والمربية ضرورة التدرب عليها، وقـد ترتبت مجالات الدراسة في جانبي المهارات والمعارف حسب درجة مديرة الروضـة للتـدريب عليها وتتمثل بما يلي: جانب المهارات، مجال مهارات تنظيم البيئـة التربويـة فـي الروضـة وتطويرها، ثم مجال الاتصال والعلاقة مع المجتمع المحلي، ثم مجال مهارات التخطيط والإدارة في الروضة وأخيرا مجال مهارات التقويم، وأخيرا مجال المعارف المتعلقة بالتنمية المهنية فـي حقل الإدارة التربوية، أما بالنسبة لحاجة مربية الروضة للتدريب كانـت علـى النحـو التـالي: مهارات التعامل مع المنهاج وتنظيم عملية التعليم والتعلم، تلاه مجال مهارات التعامل مع طفـل الروضة وكيفية تقويمه، ثم مجال الاتصال والعلاقة مع المجتمع المحلي، وأخيرا مجال مهـارات ضبط النظام وإدارة العملية التربوية بتكثيف الدورات التدريبية لمربيات ومديرات الروضة.

وهدفت دراسة الحلبي (2002) إلى التعرف على مشكلات رياض الأطفال في محافظة عمان من وجهة نظر المديرات والمربيات، تكونت عينة الدراسة من (124) روضة في محافظة عمان، شملت (124) مديرة و (264) مربية، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: إن أكثـر المـشكلات التي تواجه رياض الأطفال كانت في مجال الوسائل التعليمية الذي احتل المرتبـة الأولـى، وجاء مجال مشكلات البناء والأثاث والتجهيزات في المرتبة الثانية، وحل في المرتبة الثالثة مجال مشكلات الخدمات الصحية، بينما جاء مجال مشكلات الأطفال في المرتبة الرابعة، واحتل مجـال مشكلات المربيات في المرتبة الخامسة. وتوصي الدراسة بضرورة التركيز على أهميـة إعـداد وتأهيل مربيات رياض الأطفال.

وأجرى عبدالحليم (2002) دراسة هدفت إلى التعرف على الوضع الراهن لبـرامج تـدريب مربيات رياض الأطفال في اثناء الخدمة، ومدى فاعليتها في مصر، وتكونت عينة الدراسة مـن مربيات رياض الأطفال وتشمل خريجات كليات رياض الأطفال وعددهن (44) مربية من حملـة البكالوريوس، وأيضاً شملت العينة خريجات كلية البنات شعبة الطفولة عددهن (21) مربية مـن حملة بكالوريوس تخصص علوم تربية، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن هنالك اهتمامـا بتدريب معلمي رياض الأطفال في مصر من ناحية الكم، أما الكيف فلا زال بعيداً عن المـستوى المطلوب لرفع كفاءة معلمي رياض الأطفال المهنية، وقد ظهر ذلك في الأمور التالية: أن هنالـك بعض البرامج التدريبية لم تحقق أهدافها؛ نظرا لاعتمادها على مدربين غير متخصصين. وتعـد قاعات التدريب ذات مستوى متوسط وضعيف في الوسائط المستخدمة في التدريب. وأن التدريب شكلي ولا يقدم شيئًا جديدا.

أما الدراسة التي قام بها مصطفى (2000) لتقويم برنامج تدريب المديرين بمـدارس التعلـيم الأساسي بمحافظة الفيوم فحاولت البحث عن سؤال رئيس هو: هل حقـق البرنـامج الأساسـي لتدريب القادة ببرنامج تحسين التعليم بالفيوم الأهداف التي وضعت من أجله؟ ويتفرع عنه سؤالين وهما: هل الفترة الزمنية المحددة بأسبوع واحد كافية لتحقيق أهداف البرنـامج. ومـا التـصور المقترح لتطوير كفاءة تلك البرامج وزيادة فاعليتها لتحقيق الأهداف التي وضعت من أجلها؟ وقد جمعت المعلومات من خلال المشاركة في التدريب، ومن خلال استبانه وتوصلت الدراسة لعـدة توصيات منها: الابتعاد بقدر الإمكان عن كثرة المقررات الدراسية النظريـة، والتركيـز علـى

الجانب العملي التطبيقي، وشرح أهداف البرنامج للمتدرب قبل البدء في التدريب. أن يكون مكان التدريب مجهزاً بكل ما يسهم في نجاح التدريب.

أما الدراسـة إلى أجراها عمر (1994) فهدفت إلى معرفة المهارات اللازمة لمربية ريـاض الأطفال، ومدى تمكنها من هذه المهارات، وتكونت عينة الدراسـة من بـين مربيـات ريـاض الأطفال، وتم اختيار (25) مربية رياض أطفال، وتوصـلت الدراسـة إلى النتـائج التالـية: وضـع قائمة بالمهارات الفنية والموسيقية والحركية الخاصة بمعلمة وطفـل الروضـة، وبنـاء برنامج لتدريب مربيات رياض الأطفال على بعض المهارات الفنية والحركية مكون من ثمـاني وحدات طبق منها (20) درسـًا، وقد حققت الدروس أهدافها، وظهرت الدراسـة تقدما ملحوظًا في مستويات الأداء المعرفي للجانب النظري، كما أظهرت تحسـنًا كبيرا فـي الأداء المهـاري بالنسـبة للجانب التطبيقي.

وهدفت الدراسة التي أجراها كل من الجنيد وبدر (1994) إلى تحديد المشكلات التي يعاني منها إدارات رياض الأطفال في البحرين مع وجوب ترتيب تلك المشكلات وفق أهميتها. وتكونت عينة الدراسة من (104) من المديرات والمعلمات في عدد من الرياض الأهليـة والخاصـة واسـتخدم الباحثان استبانة مفتوحة تم توزيعها على أفراد العينة للتعرف على المشكلات التي تواجـه إدارات هذه الرياض. كما استخدم الباحثان الوزن النسبي لترتيب المشكلات من حيث الأهمية والاختبـار لمعرفة دلالة الفروق بين المستجيبات من الرياض الأهلية والخاصة والمديرات والمعلمـات ذوات الخبرة الأطول والأقل. وأظهرت نتائج الدراسة أن إعداد وتدريب هذه الفئة يسهم إسهاما فعالا فـي معالجة الكثير من المشكلات لتلك الرياض. كما بينت النتائج عدم اختلاف الرياض الأهلية والخاصة حول ترتيب معظم المشكلات من حيث الأهمية بإعداد المشكلات الخاصة بإدارة وتنظيم الروضـة وهي لصالح الرياض الأهلية. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق بين مديرات ومعلمات الرياض حول معظم المشاكل ما عدا مشكلة ضعف إدراك المعلمات بمشكلات الأطفال وتأخر أولياء الأمور عن دفع الاشتراك الشهري وعدم توافر الشروط الصحية للمبنى.

وهدفت دراسة النادي (1987) إلى تحديد الكفايات الأدائية اللازمة لمعلمة ريـاض الأطفـال والتعرف على مدي توافرها أو توافر بعضها لدي عينة من معلمات الأطفال مع توضيح العلاقة بين نوع مؤهل المعلمة وعدد سنوات خبرتها في العمل برياض الأطفال وتوافر الكفايات الأدائية لـديها.

ولتحقق هذه الأهداف أجريت دراسة لملاحظة عينة من معلمات رياض الأطفال ضمت (30) معلمة تم أخيارهن من رياض الأطفال الملحقة بالمدارس العربية، ومدارس اللغات الخاصة والحكومية بمحافظتي القاهرة والجيزة، شملت العينة معلمات للغتين العربية والإنجليزية، ومعلمات التربية الرياضية والفنية والحساب، وأجريت الدراسة باستخدام عشر بطاقات ملاحظة وبالاستعانة بفريق من الملاحظين تم تدريبهم لهذا الغرض. وبعد إجراء الدراستين تبين من النتائج أن هناك علاقة بين نوع المؤهل وتوافر الكفايات الأدائية لدي معلمات مجموعة من البحث، كما أن معلمات رياض الأطفال مجموعة البحث لا تتوافر لديهن الكفايات الأدائية الأساسية الذي يرضى عنه المختصون.

أما دراسة الخطيب (1985) فقد هدفت إلى تقويم فاعلية مديرات ومعلمات رياض الأطفال في تلبية حاجات الغد عند طفل الروضة، وتم اختيار عينة عشوائية من المديرات والمعلمات العاملات بلغت النسبة (55%) من عينة المديرات و (15%) من عينة المعلمات، واستخدمت الباحثة استبانة مكونة من ثلاثة أقسام مشتقة من أنموذج برنامج الرياض المقترح مستندة إلى عناصر المنهاج الخمسة:الأهداف، المحتوى، الأنشطة، التقويم، التغذية الراجعة. استخدمت الباحثة إحصاءات وصفية تعتمد علي التكرارات والنسب، وأظهرت النتائج أن (50%) من المديرات و (57%) من المعلمات لا تزيد مؤهلاتهن عن شهادة دراسة الثانوية العامة، وأن بعض المديرات والمشرفات لا يمتلكن التصور الكامل من حاجات الأطفال ونموه. وأن أكثر من نصف رياض الأطفال لا يتوفر فيها الحد الأدنى من الشروط والمواصفات التي وضعتها وزارة التربية والتعليم، ونسبة كبيرة تفتقر الي المرافق والتسهيلات والأجهزة التربوية، كما أن تنفيذ المديرات والمعلمات لبرامج رياض الأطفال ليس فاعلاً.

ب. الدراسات الأجنبية:

جاءت دراسة غوانغليا وآخرون (Guang-Lea, Donald &Kyoung, 2009) بهدف دراسة تأثير الكفاءة الذاتية وحوافز التدريب وإطار التدريب على فاعلية التدريب لدى معلمي رياض الأطفال في كوريا الجنوبية، وتكونت عينة الدراسة من (326) متدرباً من الذين خضعوا لبرامج تدريبية في تصميم وتنفيذ برامج الحاسوب. وامتد التقييم لهذه البرامج خلال مدة البرنامج وعلى ثلاث مراحل، عند بداية الدورة، وفي منتصفها وفي نهاية الدورة، وتوصلت الدراسة إلى أن كفاءة المدرب لها أثر في فاعلية التدريب، وأن كفاءة المتدرب ودعم المشرفين والتحفيز لها

أيضاً تأثير في فاعلية التدريب، وتوصلت الدراسة أيضاً إلى ضـرورة تطـوير الدافعيـة لـدى المتدربين والتركيز على تشجيع الاستقلالية، وخلق مناخ تنظيمي أثناء العملية التدريبية يسهم فـي فاعلية التدريب.

أما دراسة سوليس (Soulis, 2009) فقد هدفت إلى فحص تأثير مؤهلات المدربين وجدارتهم على فاعلية البرامج التدريبية المقدمة للمعلين في رياض الأطفال، وتكونت عينة الدراسـة مـن (226) مدرباً يدربون في مدارس رياض الأطفال في اليونان، وتوصلت الدراسة إلى أن المدربين الذين لديهم (10) سنوات وأكثر خبرة كان تأثيرهم في فاعلية التدريب أفضل من غيرهم.

أما دراسة هندريت (Hundert, 2007) فقد هدفت إلى دراسة فاعليـة البـرامج التدريبيـة لمعلمي رياض الأطفال، ودراسة العلاقة بين فاعلية البرامج التدريبية ومستوى مخرجـات هـذه البرامج. وتكونت عينة الدراسة من (375) معلماً، في (13) روضة في ولاية أوهايو في أمريكا. وقد أظهرت النتائج أن المشاركين في البرامج يعتبرون الإعداد والتخطيط لهـذه البـرامج أثنـاء الخدمة مفيدة بشكل عام. بالإضافة إلى أن الكفاءة الذاتية ودعم الإدارة هي أهم مؤشرات فاعليـة هذه البرامج.

وهدفت دراسة راسكو(Rasku, 2004) إلى التعرف على طبيعـة المعرفـة المهنيـة لـدى المربيين ذوي الخبرة بشكل خاص بالإضافة إلى التعرف على الآلية التي يستخدمها المربيون في تطوير المعرفة العلمية لديهم عن طريق المشاركة في التخطيط والتقـويم فـي مـشاريع الـتعلم الإبداعي، تكونت عينة الدراسة من مدرستين ثانويتين، اعتمدت الدراسة على استخدام المقـابلات والتسجيل على الفيديو وفي نهاية المطاف وتوصلت الدراسة إلى: أن هنالك تزايداً في الوعي لدى المربيين من حيث المشاركة بخبراتهم في التطبيق العملي للتعلم الإبداعي والمعرفة المهنية لديهم.

أما دراسة بيسون (By son, 2004) فقد هدفت إلى التعرف على تصورات معلمي الروضة في لجنة المعايير المهنية في الهند وأداء معلمي مرحلة الطفولة المبكرة في حجـرات الدراسـة، والتعرف على كيفية وضع برامج لاعداد معلمي المستقبل، تكونت عينة الدراسة من (200) مـن معلمي الروضة لمعرفة أرائهم حـول مجموعة المعايير الموضوعة، وكانت نـسبة الاسـتجابة (25%)، اعتمدت الدراسة على استبانة تم توزيعها بطريقة عشوائية، وفي نهاية المطاف توصلت الدراسة إلى النتائج والتوصيات التالية:

- التوصل إلى معدل عالي في أداء المربيين علـى مؤشـرات الأداء والتـي بلغـت (63) مؤشرا.
- توصي الدراسة بوجود برامج لإعداد وتدريب المربيين في ضوء مؤشرات الأداء.
- ضرورة إعداد مدرسي المستقبل.

وهدفت دراسة دوترو (Dutro, 2002) إلى التعرف على كيفية تأثير مبادرات الإصلاح التعليمي المطبقة علي مستوي الولايات الأمريكية- بالإضافة إلي تناول كيف تسهم سياقات العمل الفردية السائدة داخل تلك المديريات التعليمية في تشكيل سبل نمو وتطوير ما لـديهم من قدرات واستعدادات مختلفة تكونت عينة الدراسة من مجموعة من المربيين والإداريـين الذي يعملون بأربعة مديريات تعليمية مختلفة، اعتمدت الدراسة على جمع مـادة المقـابلات الشخصية والبيانات البحثية المطلوبة من الباحثين من مجموعة من المـربيين والإداريـين الذين يعملون في أربع مديريات تعليمية مختلفة مشاركة في تطبيق أحدي مبادرات التنميـة المهنية القائمة على المعايير في إطار مشروع وضع إطار عمل تـدريس مهـارات اللغـة الإنجليزية بولاية ميتشجان الأمريكية (MELAF) الذي تموله الحكومة الفيدرالية، توصلت الدراسة إلى النتائج والتوصيات التالية:

- أن تلك الفروق والاختلافات التي توصلت إليها الدراسة تؤكد بـشكل كبيـر أن التغيـرات الحادثة في هذا الصدد تعد في جوهرها محصلة لتأثير عدد من العوامل المختلفة- بما فـي ذلك: الحجم والبنية التنظيمية للعمل على مستوي المديرية التعليمية.
- مدي الاستعداد والجاهزية للتعامل مع التغيرات الحادثة.
- مدي القدرة على تدعيم جهود قيادة تدريس المهارات اللغوية المختلفة للطلاب على مستوي المديرية التعليمية.
- تبرز التطبيقات العملية للدراسة وجود مجموعة محددة من العوامل والقوي المتنافسة فيمـا بينها على كلا المستويين الفردي والجماعي داخل المديريات التعليمية يمكنها المساهمة فـي تشكيل معالم جهود تطبيق السياسات العملية الجديدة في مجال التنمية المهنية.

أما الدراسة التي قام بها بينيت(Bennett,1987) فقد هدفت إلى التعرف على أهم الأساليب التي تحقق فاعلية عالية في عملية التدريب، وقد توصل الباحث في دراسته إلى النتائج التالية: أن البرامج التدريبية التي تجمع عدة أساليب متنوعة في التدريب هي البرامج التدريبية الأكثر فاعلية. وإن برامج التدريب التي تعتمد أسلوب المحاضرة في نقل المعرفة للمتدربين، هي برامج أقل تأثيراً على سلوكهم من البرامج التي تستخدم أكثر من أسلوب في نقل المعرفة للمتدربين.

كما قام أسيير (Aseer,1986) بدراسة هدفت لمعرفة فاعلية برامج تدريس الدراسات الاجتماعية في كل من معهدي أبها والطائف في المملكة العربية السعودية، وقد تم اختيار (63) فرداً كعينة للدراسة من كلا المعهدين، وقام الباحث بتصميم إستبانة مكونة من (29) سؤالاً وجهة لأفراد عينة الدراسة، وقام بإجراء مقابلات مع عمداء الكليات، ومخططي البرامج، ومرشدي المعاهد، والطلبة، والمعلمين، والمدراء، وقد أظهرت الدراسة النتائج التالية: أن المستوى العام للبرنامج أعلى من المتوسط واتّسم بالفاعلية والتأثير في إعداد المعلمين. وإن محتوى البرنامج كان جيداً. وعدم توفر الخدمات المناسبة لقاعات التدريس.

ما يميّز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

من الواضح أن هذه الدراسة تلتقي مع بعض الدراسات السابقة التي تناولت فاعلية البـرامج التدريبية في بعض المتغيرات الفرعية والأبعاد، لكن ما يميزها، بالإضافة إلى الاختلاف من حيث الهدف ومجتمع الدراسة والعينة، هو احتوائها هذه الأبعاد مضافاً إليها أبعاداً أخرى ضمن إطـار الدراسة وحدودها، في ضوء ما سبق تتفق هذه الدراسة مع الدراسات السابقة على أهمية البرامج التدريبية لمعلمات رياض الأطفال لزيادة قدراتهم الإشرافية والتنفيذية والقيادية بما يـساعد علـى الارتقاء بمستوى العملية التربوية، بينما تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة مـن خـلال قياس مدى فاعلية البرنامج التدريبي لمعلمات رياض الأطفال من وجهة نظر المعلمات أنفـسهن، وهذا ما يميز الدراسة عن غيرها من الدراسات.

3. 1 منهجية الدراسة

تعتمد المنهجية المتبعة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتـضمن مـسحا مكتبياً بالرجوع إلى المراجع والمصادر الجاهزة لبناء الإطار النظـري للدراسـة، والاسـتطلاع الميداني لجمع البيانات بواسطة أداة الدراسة وتحليلها إحصائيا للإجابة على أسئلة الدراسة.

3. 2 مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من كافة معلمات رياض الأطفال في مديريات التربيـة فـي مـدارس محافظات إقليم الجنوب، والبالغ عددهن(160) معلمةً، حسب إحصائيات أقسام التخطيط التابعـة لمديريات التربية والتعليم لمحافظات جنوب الأردن للعام 2009/2008م. وتم توزيع الاستبيانات على جميع مفردات العينة، فاسترجعت (123) استبانة، وتم استبعاد (4) استبانات لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي، ليصبح عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل (119) استبانة لتشكل مـا نـسبته (74.4%) من مجتمع الدراسة الكلي.

جدول (1) جدول يمثل أعداد معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية في محافظات جنوب المملكة الأردنية الهاشمية

المديرية	عدد المدارس الحكومية
قصبة العقبة	20
قصبة معان	13
البتراء	19
الشوبك	7
البادية الجنوبية	20
الطفيلة	19
المزار الجنوبي	8
القصر	19
الأغوار الجنوبية	9
قصبة الكرك	26
المجموع	160

والجدول(2) يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب مستويات متغيراتها

جدول(2) توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب مستويات متغيراتها

المؤهل العلمي	الخبرة			المجموع
	أقل من 5 سنوات	6-10 سنوات	أكثر من 10 سنوات	
بكالوريوس	25	17	11	53
دبلوم عالي	18	13	8	39
ماجستير/دكتوراه	12	8	7	27
المجموع	55	38	26	119

3. 2 أداة الدراسة:

تم تطوير استبانة لقياس أثر تنفيذ وتصميم البرامج التدريبية في فاعلية البرنامج التدريبي من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال في مدارس محافظات إقليم الجنوب، وتتكون هذه الاستبانة من ثلاثة أجزاء هما:

الجزء الأول: ويتضمن المعلومات العامة الآتية (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

الجزء الثّاني: يحتوي هذا الجزء على فقرات تغطي متغير (تصميم وتنفيذ البرنامج التدريبي) وتم الاسترشاد في بناء فقرات هذا المتغير بدراسة كل من (المسعودي، 2007).

الجزء الثالث: يحتوي هذا الجزء على فقرات تغطي متغير (فاعلية البرنامج التدريبي) وتم الاسترشاد في بناء فقرات هذا المتغير بمقياس (عبد الحليم، 2002؛ حنا، 2003؛ المزين وغراب، 2005؛ المومني، 2008) وتم تصنيف الإجابات وفق مقياس (ليكرت الخماسي)، وحددت بخمس إجابات هي (تنطبق دائماً، تنطبق غالباً، تنطبق احياناً، تنطبق نادراً، لا تنطبق أبداً)، وأعطيت الإجابات أرقاماً من (1-5)، بحيث يدل الرقم (1)على (لا تنطبق أبداً) والرقم (5) على (تنطبق دائماً).

وبناء على ذلك فإذا كانت قيمة المتوسط الحسابي للفقرات أكبر من (3.67-5) فيكون مستوى التصورات مرتفعاً، وهذا يعني موافقة أفراد المجتمع على الفقرة، أما إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي (2.34-3.66) فإن مستوى التصورات متوسط وإذا كان المتوسط الحسابي أقل من(2.33) فيكون مستوى التصورات منخفضاً. والجدول (3) يبين توزيع متغيرات الدراسة وأرقام الفقرات التي تقيسها:

جدول (3) متغيرات الدراسة وأرقام الفقرات التي تقيسها

اسم المتغير	الفقرات
أبعاد تنفيذ وتصميم البرامج التدريبية	34-1
1. تنظيم البرنامج	4-1
2. أساليب ووسائل تقديم مواد البرنامج	9-5
3. كفاءة المدرب	16-10
4. موضوعات ومحتوى البرنامج التدريبي	22-17
5. انسجام المتدربات في البرنامج التدريبي	26-23
6. مكان وبيئة انعقاد البرنامج التدريبي	30-27
7. الرغبة في التطوير الذاتي	34-31
8. فاعلية البرنامج التدريبي	44-35

3. 3 صدق أداة الدراسة:

تم عرض الاستبانة على (7) محكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية والمختصين الأكاديميين، للتحقق من مدى صدق فقرات الاستبانة، ولقد تم الأخذ بملاحظاتهم، وإعادة صياغة بعض الفقرات، وإجراء التعديلات المطلوبة من تعديل وحذف وإضافة، بشكل دقيق يحقق التوازن بين مضامين الاستبانة في فقراتها.

3. 4 ثبات الأداة:

جرى التأكد من ثبات الأداة بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test-Retest) وذلك بتوزيعها على عينة من مكونة من (20) مبحوثاً من خارج عينة الدراسة، وبفارق أسبوعين بين التطبيقين،

حيث جرى استخراج معامل الثبات للأداة بصيغتها النهائية الكلية، ولكل بعد من أبعاد الدراسة، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (4) الآتي:

جدول (4) قيمة معامل الثبات للاتساق الداخلي للأداة ككل وعلى كل بعد من أبعاد الدراسة

البعد	البعد	تسلسل الفقرات	معامل الثبات	
			Test-Retest	Alpha
أ	تنفيذ وتصميم البرامج التدريبية	34-1	0.91	0.90
1	تنظيم البرنامج	4-1	0.86	0.83
2	أساليب ووسائل تقديم مواد البرنامج	9-5	0.86	0.80
3	كفاءة المدرب	16-10	0.85	0.85
4	موضـوعات ومحتـوى البرنـامج التدريبي	22-17	0.79	0.87
5	انـسجام المتـدربين فـي البرنـامج التدريبي	26-23	0.81	0.82
6	مكان وبيئة انعقاد البرنامج التدريبي	30-27	0.86	0.90
7	الرغبة في التطوير الذاتي	34-31	0.83	0.86
ب	فاعلية البرنامج التدريبي	44-35	0.89	0.87
جـ	المتغيرات مجتمعة	44-1	0.92	0.90

يلاحظ من الجدول (4) أنه باستخدام معامل ارتباط بيرسون فإن معامل الثبات للأداة ككل بلغ (0.92) وباستخدام معادلة كرونباخ الفا (Cronbach's Alpha Equation) فقد جاءت معاملات الثبات لجميع متغيرات الدراسة مرتفعة حيث بلغت معامل الثبات لكافة فقرات الأداة (الفا=0.90) وهي نسبة ثبات عالية ومقبولة لأغراض إجراء الدراسة.

3. 5 متغيرات الدراسة

أ. المتغيرات المستقلة:

سنوات الخبرة: ولها ثلاثة مستويات:

1. (5) سنوات فاقل 2. من 6- أقل من 10 سنوات 3. أكثر من 10 سنوات

المؤهل العلمي: وله ثلاثة مستويات:

1. بكالوريوس 2. دبلوم عالٍ 3. ماجستير/دكتوراه

ب. المتغير التابع: (تصميم وتنفيذ البرنامج التدريبي): ويتكون هذا المتغير من الأبعاد التالية: (تنظيم البرامج التدريبية، والوسائل والأساليب المستخدمة، كفاءة المدرب، موضوعات ومحتويات البرامج التدريبية، انسجام المشاركين، الرغبة في التطوير الذاتي، ومكان وبيئة الانعقاد).

جـ. المتغير التابع:: فاعلية البرامج التدريبية لدى معلمات رياض الأطفال في مدارس محافظات إقليم الجنوب.

3. 6 الأساليب الإحصائية المستخدمة:

1. مقياس الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistic Measures) وذلك لوصف خصائص عينة الدراسة، اعتمادا على التكرارات والنسب المئوية، ومن أجل الإجابة عن أسئلة الدراسة، تم استخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية.
2. تحليل التباين المتعدد (MANOVA) ومن ثم تحليل التباين الأحادي واختبار (شفيه) للمتغيرات الدالة إحصائياً.
3. مصفوفة معامل الارتباط (بيرسون) (Person Correlations)، لاختبار العلاقات الارتباطية بين أبعاد متغير الدراسة المستقل وأبعاد المتغير التابع.

3. عرض النتائج:

3. 1 الإجابة عن أسئلة الدراسة:

الإجابة عن السؤال الأول: ما مستوى تقدير معلمات رياض الأطفال لأبعاد تنفيذ وتصميم البرامج التدريبية من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال أنفسهن؟

للتعرف على مستوى تقدير معلمات رياض الأطفال لأبعاد تنفيذ وتصميم البرامج التدريبية وجهة نظر معلمات رياض الأطفال أنفسهن في مدارس محافظات إقليم الجنوب، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال من مجالات الدراسة.

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد تنفيذ وتصميم البرامج التدريبية من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال أنفسهن في مدارس محافظات إقليم الجنوب

تسلسل الفقرات	اسم المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1-4	تنظيم البرنامج	3.71	0.53	3	مرتفع
5-9	أساليب ووسائل تقديم مواد البرنامج	3.69	0.55	4	مرتفع
10-16	كفاءة المدرب	3.58	0.56	5	مرتفع
17-22	موضوعات ومحتوى البرنامج التدريبي	3.78	0.54	2	مرتفع
23-26	انسجام المتدربات في البرنامج التدريبي	3.81	0.52	1	مرتفع
27-30	مكان وبيئة انعقاد البرنامج التدريبي	3.56	0.56	6	مرتفع
31-34	الرغبة في التطوير الذاتي	3.51	0.62	7	مرتفع
1-34	المتوسط الكلي	3.66	0.53	-	مرتفع

يتبين من الجدول (5) أن المتوسط العام لأبعاد تنفيذ وتصميم البرامج التدريبية مـن وجهـة نظر معلمات رياض الأطفال أنفسهن في مدارس محافظات إقليم الجنوب جاءت بدرجة مرتفعـة بمتوسط حسابي بلغ (3.66) وانحراف معياري (0.53)، وقد احتلّ مجال انسجام المتدربات في البرنامج التدريبي المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي بلـغ(3.81)، يلي ذلك مجـال موضـوعات ومحتوى البرنامج التدريبي، بمتوسط حسابي بلـغ (3.78)، وجاء في المرتبة الثالثة مجال تنظيم البرنامج بمتوسط حسابي بلـغ (3.71)، يلي ذلك في المرتبة الرابعة مجال أساليب ووسائل تقديم مواد البرنامج بمتوسط حسابي بلـغ (3.69)، وجاء في المرتبة الخامسة مجال كفـاءة المـدرب بمتوسط حسابي بلـغ (3.58)، في حين جاء في المرتبة السادسة مجـال مكـان وبيئـة انعقـاد البرنامج التدريبي بمتوسط حسابي بلـغ (3.58)، وجاء في المرتبة الأخيرة بعـد الرغبـة فـي التطوير الذاتي، بمتوسط حسابي بلـغ (3.51).

الإجابة عن السؤال الثاني: ما مستوى تقدير معلمات رياض الأطفال في مدارس محافظـات إقليم الجنوب لمدى فاعلية البرامج التدريبية من وجهـة نظـر معلمـات ريـاض الأطفـال أنفسهن؟

يظهر من الجدول (6) أن المتوسط العام لتصورات معلمات رياض الأطفال في مدارس محافظات إقليم الجنوب، لمدى فاعلية البرامج التدريبية جاءت بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.69)، وانحراف معياري (0.52)، وقد احتلّت الفقرة رقم (39) (لقد تغيرت نظرتي بشكل إيجابي للعمل بعد مشاركتي في البرنامج التدريبي) المرتبة الأولى، بمتوسط حسابـي بلغ (3.86) وانحراف معياري (0.91)، يلي ذلك الفقرة (شعرت مديرتي وزميلاتي في العمل بأنه أصبح لدي مهارات جديدة استخدمها في العمل بعد التحاقي بالبرنامج التدريبي) بمتوسط حسابي بلغ (3.81) وانحراف معياري (0.95)، وجاء في المرتبة الثالثة الفقرة (أكسبني البرنامج التدريبي قدرات عالية ساعدتني على القيام بعملي بشكل أفضل) بمتوسط حسابـي بلغ (3.77) وانحراف معياري (0.96)، في حين جاءت الفقرة رقم (41) (بعد التحاقي بالبرنامج التدريبي زادت ثقتي بنفسي للقيام بأعمال جديدة في المستقبل) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد، بمتوسط حسابي بلغ (3.53)، كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لجميع فقرات هذا البعد جاءت بدرجة مرتفعة. كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لجميع فقرات هذا البعد جاءت بدرجة مرتفعة.

الجدول (6) المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعياريّة لمدى فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال أنفسهن في مدارس محافظات إقليم الجنوب

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
35	أكسبني البرنامج التدريبي قـدرات عالية ساعدتني على القيـام بعملـي بشكل أفضل.	3.77	0.96	3	مرتفع
.36	حصلت على معلومات جديدة مـن البرنامج التدريبي بـشكل سـاعدني على أداء عملي.	3.72	0.82	5	مرتفع
37	ساهم البرنامج التدريبي في تزويدي بسلوكيات إيجابية.	3.61	0.94	7	مرتفع
38	شعرت مديرتي وزميلاتي في العمل بأنه أصبح لـدي مهـارات جديـدة استخدمها في العمل بعـد التحـاقي بالبرنامج التدريبي	3.81	0.95	2	مرتفع
39	لقد تغيرت نظرتي بـشكل إيجـابي للعمل بعد مشاركتي فـي البرنـامج التدريبي.	3.86	0.91	1	مرتفع
40	أصبح لدي الكثير مـن المعلومـات التي استخدمها في مواجهة مـشاكل العمل بعـد مـشاركتي البرنـامج التدريبي.	3.59	0.97	9	مرتفع
41	بعد التحـاقي بالبرنـامج التـدريبي زادت ثقتي بنفسي للقيـام بأعمـال جديدة في المستقبل.	3.53	0.98	10	مرتفع
42	حقق البرنـامج التـدريبي جميـع الأهداف المرجوة منه.	3.73	0.93	4	مرتفع
43	لدي القناعة الأكيدة بـأن البرنـامج التدريبي فاعل بمختلف المعايير.	3.63	0.99	6	مرتفع
44	ساعدني البرنامج التـدريبي علـى مواكبة التطورات المختلفة للعمل.	3.60	0.96	8	مرتفع
35-44	المتوسط العام	3.69	0.52	-	مرتفع

الإجابة عن السؤال الثالث: هل يختلف مستوى تنفيذ وتصميم البرامج التدريبية من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال أنفسهن في مدارس محافظات إقليم الجنوب باختلاف (الخبرة، والمؤهل العلمي)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين المتعدد (MANOVA) على اعتبار أن مستوى تنفيذ وتصميم البرامج التدريبية (تنظيم البرنامج، أساليب ووسائل تقديم مواد البرنامج، كفاءة المدرب، موضوعات ومحتوى البرنامج التدريبي، انسجام المتدربات في البرنامج التدريبي، مكان وبيئة انعقاد البرنامج التدريبي، الرغبة في التطوير الذاتي) متغيرات تابعة والمتغيرات الديموغرافية (المؤهل العلمي، والخبرة) متغيرات مستقلة، وفيما يلي عرض لهذه النتائج:

جدول(7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لمستوى تنفيذ وتصميم البرامج التدريبية تبعاً لمتغيرات الدراسة

المجال		المؤهل العلمي			سنوات الخبرة		
		بكالوريوس	دبلوم عالي	ماجستير/ دكتوراه	5 سنوات فأقل	6-10 سنوات	أكثر من 10 سنوات
تنظيم البرنامج	الوسط الحسابي	3.53	3.69	3.82	3.61	3.53	3.81
	الانحراف المعياري	0.82	0.67	0.78	0.84	0.78	0.64
أساليب ووسائل تقديم مواد البرنامج	الوسط الحسابي	3.50	3.79	3.99	3.58	3.68	3.87
	الانحراف المعياري	0.78	0.67	0.60	0.74	0.73	0.65
كفاءة المدرب	الوسط الحسابي	3.20	3.69	3.93	3.29	3.41	3.88
	الانحراف المعياري	0.90	0.73	0.83	0.76	0.88	0.72
موضوعات ومحتوى البرنامج التدريبي	الوسط الحسابي	3.40	3.38	3.67	3.28	3.51	3.66
	الانحراف المعياري	0.61	0.72	0.55	0.59	0.64	0.58
انسجام المتدربات في البرنامج التدريبي	الوسط الحسابي	3.35	3.68	3.79	3.68	3.47	3.73
	الانحراف المعياري	0.76	0.62	0.76	0.68	0.77	0.62
مكان وبيئة انعقاد البرنامج التدريبي	الوسط الحسابي	3.63	3.65	3.59	3.50	3.58	3.57
	الانحراف المعياري	0.82	0.57	0.58	0.53	0.79	0.49
الرغبة في التطوير الذاتي	الوسط الحسابي	3.50	3.59	3.44	3.73	3.62	3.66
	الانحراف المعياري	0.83	0.68	0.58	0.63	0.87	0.59

الجدول (8) نتائج تحليل التباين المتعدد للفروقات في مستوى تنفيذ وتصميم البرامج التدريبية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية(المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)

المتغير	قيمة	قيمة	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
المؤهل العلمي	0.944	-	3.080	0.024
سنوات الخبرة	0.931	-	2.986	0.031
المؤهل العلمي × سنوات الخبرة	0.857	-	0.766	0.755

الجدول (9) نتائج تحليل التباين المتعدد للفروقات في مستوى تنفيذ وتصميم البرامج التدريبية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية

المتغير	المتغير التابع	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
المؤهل العلمي	تنظيم البرنامج	0.38	2	0.19	0.39	0.68
	أساليب ووسائل تقديم مـواد البرنامج	1.47	2	0.74	1.85	0.16
	كفاءة المدرب	4.07	2	2.04	*3.81	0.03
	موضـوعات ومحتـوى البرنامج التدريبي	2.69	2	1.34	*4.29	0.02
	انـسجام المتـدربات فـي البرنامج التدريبي	2.36	2	1.18	2.98	0.06
	مكان وبيئة انعقاد البرنـامج التدريبي	0.066	2	0.032	0.14	0.872
	الرغبة في التطوير الذاتي	0.037	2	0.184	0.43	0.653
سنوات الخبرة	تنظيم البرنامج	1.08	2	0.54	1.12	0.33
	أساليب ووسائل تقديم مـواد البرنامج	0.84	2	0.42	1.05	0.35
	كفاءة المدرب	4.44	2	2.22	*4.16	0.02
	موضـوعات ومحتـوى البرنامج التدريبي	2.35	2	1.18	*3.76	0.03
	انـسجام المتـدربات فـي البرنامج التدريبي	0.69	2	0.35	0.87	0.42
	مكان وبيئة انعقاد البرنـامج التدريبي	1.068	2	0.534	2.230	0.112
	الرغبة في التطوير الذاتي	1.428	2	0.714	1.659	0.195

*$P \leq 0.05$

أولا: الفروقات في مستوى تنفيذ وتصميم البرامج التدريبية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي:

لدى أجراء تحليل التباين المتعدد للفروقات في مستوى تنفيذ وتصميم البرامج التدريبية (تنظيم البرنامج، أساليب ووسائل تقديم مواد البرنامج، كفاءة المدرب، موضوعات ومحتـوى البرنـامج التدريبي، انسجام المتدربات في البرنامج التدريبي، مكان وبيئة انعقاد البرنامج التدريبي، الرغبة في التطوير الذاتي) مجتمعة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، كانت قيمة ولكـس (Wilks) (0.944)، وقيمة(ف) المناظرة لها (3.08) وهي دالة إحصائيا عند مستوى (α=0.05). وهذا يشير إلى أنه توجد فروق لمستوى تنفيذ وتصميم البرامج التدريبية مجتمعة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي. ويشير الجدول (9) إلى أنه توجد فروق لمجالات مستوى تنفيذ وتصميم البرامج التدريبية(كفاءة المدرب، موضوعات ومحتوى البرنامج التدريبي) تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، ولمعرفة مصادر الفـروق بين فئات متغير المؤهل العلمي في (كفاءة المدرب، موضوعات ومحتوى البرنامج التدريبي) من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال أنفسهن في مدارس محافظات إقليم الجنوب تم استخدام اختبار شفيه للمقارنات البعدية.

الجدول(10) نتائج تحليل اختبار شيفيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية على مجالي كفاءة المدرب وموضوعات ومحتوى البرنامج التدريبي حسب متغير المؤهل العلمي

المجال	المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	بكالوريوس	دبلوم عالي	ماجستير/ دكتوراه
مجال كفاءة المدرب	بكالوريوس	3.20	-	*0.49	*0.73
	دبلوم عالي	3.69	-	-	-
	ماجستير/دكتوراه	3.93	-	-	-
مجال موضوعات ومحتوى البرنامج التدريبي	بكالوريوس	3.40	-	-	*0.27
	دبلوم عالي	3.38	-	-	*0.29
	ماجستير/دكتوراه	3.67	-	-	-

*P≤ 0.05

بالنسبة لمجال كفاءة المدرب يبين الجدول(10) أن هنالك مصادر فروق بين متوسطات إجابات أفراد الدراسة ذوي المؤهل العلمي (بكالوريوس) ومتوسط الفئة الثالثة (ماجستير/دكتوراه) ولصالح ذوي المؤهل العلمي (ماجستير/دكتوراه)، وأن هنالك مصادر فروق بين متوسطات إجابات أفراد الدراسة ذوي المؤهل العلمي (بكالوريوس) ومتوسط الفئة الثانية (دبلوم عالٍ) ولصالح ذوي المؤهل العلمي (دبلوم عالٍ).

وفيما يتعلق بمجال موضوعات ومحتوى البرنامج التدريبي، يبين الجدول (10) أن هنالك مصادر فروق بين متوسطات إجابات أفراد الدراسة ذوي المؤهل العلمي (بكالوريوس) ومتوسط الفئة الثالثة (ماجستير/دكتوراه) ولصالح ذوي المؤهل العلمي (ماجستير/دكتوراه)، وأن هنالك مصادر فروق بين متوسطات إجابات أفراد الدراسة ذوي المؤهل العلمي (دبلوم عالٍ) ومتوسط الفئة الثالثة (ماجستير/دكتوراه) ولصالح ذوي المؤهل العلمي (ماجستير/دكتوراه).

ثانياً: الفروقات في مستوى تنفيذ وتصميم البرامج التدريبية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة: لدى أجراء تحليل التباين المتعدد للفروقات في مستوى تنفيذ وتصميم البرامج التدريبية (تنظيم البرنامج، أساليب ووسائل تقديم مواد البرنامج، كفاءة المدرب، موضوعات ومحتوى البرنامج التدريبي، انسجام المتدربات في البرنامج التدريبي، مكان وبيئة انعقاد البرنامج التدريبي، الرغبة في التطوير الذاتي) مجتمعة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة ، كانت قيمة ولكس (Wilks) (0.931)، وقيمة (ف) المناظرة لها (2.986). وهي دالة إحصائيا عند مستوى (α=0.05). وهذا يشير إلى أنه توجد فروق لمستوى تنفيذ وتصميم البرامج التدريبية مجتمعة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

ويشير الجدول (9) إلى أنه توجد فروق لمجالات مستوى تنفيذ وتصميم البرامج التدريبية (كفاءة المدرب، موضوعات ومحتوى البرنامج التدريبي) تبعاً لمتغير سنوات الخبرة ، ولمعرفة مصادر الفروق بين فئات متغير المؤهل العلمي في (كفاءة المدرب، موضوعات ومحتوى البرنامج التدريبي) من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال أنفسهن في مدارس محافظات إقليم الجنوب تم استخدام اختبار شفيه للمقارنات البعدية.

الجدول(11) نتائج تحليل اختبار شيفيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية على مجالي كفاءة المدرب وموضوعات ومحتوى البرنامج التدريبي حسب متغير سنوات الخبرة

المجال	سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	5 سنوات فأقل	6-10 سنوات	أكثر من 10 سنوات
مجال كفاءة المدرب	5 سنوات فأقل	3.29	-	-	*0.59
	6-10 سنوات	3.41	-	-	*0.47
	أكثر من 10 سنوات	3.88	-	-	-
مجال موضوعات ومحتوى البرنامج التدريبي	5 سنوات فأقل	3.28	-	-	*0.38
	6-10 سنوات	3.51	-	-	-
	أكثر من 10 سنوات	3.66	-	-	-

$*P \leq 0.05$

بالنسبة لمجال كفاءة المدرب يبين الجدول(11) أن هناك مصادر فروق بين متوسطات إجابات أفراد الدراسة ذوي سنوات الخبرة (5سنوات فأقل) ومتوسط الفئة الثالثة (أكثر من 10 سنوات) ولصالح ذوي سنوات الخبرة (أكثر من 10 سنوات)، وأن هناك مصادر فروق بين متوسطات إجابات أفراد الدراسة ذوي سنوات الخبرة (6-10 سنوات) ومتوسط الفئة الثالثة (أكثر من 10 سنوات ولصالح ذوي سنوات الخبرة (أكثر من 10 سنوات).

وفيما يتعلق بمجال موضوعات ومحتوى البرنامج التدريبي يبين الجدول (11) أن هناك مصادر فروق بين متوسطات إجابات أفراد الدراسة ذوي سنوات الخبرة (5 سنوات فأقل) ومتوسط الفئة الثالثة (أكثر من 10 سنوات) ولصالح ذوي سنوات الخبرة (أكثر من 10 سنوات).

الإجابة عن السؤال الرابع: هل تختلف فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال في مدارس محافظات إقليم الجنوب باختلاف (الخبرة والمؤهل العلمي)؟

فقد تم إجراء تحليل التباين الثنائي (Tow Way ANOVA) للكشف عن الفروقات بين المؤهل، والخبرة، في مستوى فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال في مدارس محافظات إقليم الجنوب.

جدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال في مدارس محافظات إقليم الجنوب تعزى للمؤهل، والخبرة

المتغيرات	فئات المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المؤهل العلمي	بكالوريوس	3.51	0.74
	دبلوم عالي	3.72	0.63
	ماجستير/دكتوراه	3.83	0.56
الخبرة	5 سنوات فأقل	3.24	0.77
	6-10 سنوات	3.82	0.63
	أكثر من 10 سنوات	3.93	0.58

الجدول (13) نتائج تحليل التباين للفروقات بين المؤهل، والخبرة، ومستوى فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال في مدارس محافظات إقليم الجنوب

المتغير	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة(ف)	مستوى الدلالة
المؤهل العلمي	2	3.144	1.57	*3.79	0.026
الخبرة	2	4.008	2.004	*4.831	0.010
الخطأ	114	38.410	0.334		
الكلي	118	45.562			

$*P\leq 0.05$

ويبين الجدول (13) هناك فروق ذات دلالة إحصائية للمؤهل العلمي في مستوى فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال في مدارس محافظات إقليم الجنوب حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة له (3.79) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (α=0.05)، ولمعرفة مصادر الفروقات بين فئات متغير المؤهل العلمي في مستوى فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال في مدارس محافظات إقليم الجنوب، تم استخدام اختبار شفيه للمقارنات البعدية حيث يبين الجدول (14) أن هناك مصادر فروق بين متوسطات إجابات

أفراد الدراسة ذوي المؤهل العلمي (ماجستير/دكتوراه) ومتوسط الفئة الأولى (بكالوريوس) حيث بلغ متوسط الفئة الثالثة(أكثر من 10 سنوات) (3.93)، أما متوسط الفئة الأولى (بكالوريوس) فقد بلغ (3.24) ولصالح ذوي المؤهل العلمي (ماجستير/دكتوراه). ويبين الجدول أيضاً أن هنالك مصادر فروق بين متوسطات إجابات ذوي المؤهل العلمي (بكالوريوس) ومتوسط الفئة الثانية (دبلوم عالي) حيث بلغ متوسط الفئة الأولى (بكالوريوس) (3.24)، أما متوسط الفئة الثانية (دبلوم عالي) فقد بلغ (3.82) ولصالح ذوي المؤهل العلمي (دبلوم عالٍ).

الجدول(14) نتائج تحليل اختبار شيفه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لمستوى فاعلية البرامج التدريبية حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	بكالوريوس	دبلوم عالي	ماجستير/دكتوراه
بكالوريوس	3.51	-	0.21*	0.32*
دبلوم عالٍ	3.72	-	-	-
ماجستير/دكتوراه	3.83	-	-	-

$*P \leq 0.05$

ويبين الجدول (13) هنالك فروق ذات دلالة إحصائية للخبرة في مستوى فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال في مدارس محافظات إقليم الجنوب حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة له (4.831) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (α=0.05)، ولمعرفة مصادر الفروقات بين فئات متغير الخبرة في مستوى فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال في مدارس محافظات إقليم الجنوب، تم استخدام اختبار شفيه للمقارنات البعدية حيث يبين الجدول (15) أن هنالك مصادر فروق بين متوسطات إجابات أفراد الدراسة ذوي الخبرة (أكثر من 10 سنوات) ومتوسط الفئة الأولى (5 سنوات فأقل) حيث بلغ متوسط الفئة الثالثة (أكثر من 10 سنوات) (3.93)، أما متوسط الفئة الأولى (5 سنوات فأقل) فقد بلغ (3.24) ولصالح ذوي الخبرة (أكثر من 10 سنوات). ويبين الجدول أيضاً أن هنالك مصادر فروق بين متوسطات إجابات ذوي الخبرة (5 سنوات فأقل) ومتوسط الفئة الثانية (6-10 سنوات) حيث بلغ متوسط الفئة الأولى (5 سنوات فأقل) (3.24)، أما متوسط الفئة الثانية (6-10 سنوات) فقد بلغ (3.82) ولصالح ذوي الخبرة (6-10 سنوات).

الجدول(15) نتائج تحليل اختبار شيفه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لمستوى فاعلية البرامج التدريبية حسب متغير الخبرة

الخبرة	المتوسط الحسابي	5 سنوات فأقل	6-10 سنوات	أكثر من 10 سنوات
5 سنوات فأقل	3.24	-	*0.58	*0.69
6-10 سنوات	3.82	-	-	-
أكثر من 10 سنوات	3.93	-	-	-

$*P \leq 0.05$

الإجابة عن السؤال الخامس: هل توجد علاقة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تنفيذ وتصميم البرامج التدريبية وفاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال في مدارس محافظات إقليم الجنوب؟

للإجابة عن هذا السؤال فقد تم حساب معاملات الارتباط للعلاقة بين أبعاد لأبعاد تنفيذ وتصميم البرامج التدريبية وفاعلية البرامج التدريبية كما هو مبين في الجدول (16).

جدول (16) معامل الارتباط للعلاقة بين تنفيذ وتصميم البرامج التدريبية في فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال في مدارس محافظات إقليم الجنوب.

تنفيذ وتصميم البرامج التدريبية	فاعلية البرنامج التدريبي	مستوى الدلالة
تنظيم البرنامج	*0.394	0.000
أساليب ووسائل تقديم مواد البرنامج	*0.641	0.000
كفاءة المدرب	*0.286	0.000
موضوعات ومحتوى البرنامج التدريبي	*0.651	0.000
انسجام المتدربات في البرنامج التدريبي	*0.712	0.000
مكان وبيئة انعقاد البرنامج التدريبي	*0.692	0.000
الرغبة في التطوير الذاتي	*0.569	0.000
الكلي	*0.726	0.000

* دلالة إحصائية على مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يبين الجدول (16) أن معامل الارتباط الكلي بين تنفيذ وتصميم البرامج التدريبية في فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال في مدارس محافظات إقليم الجنوب، كان مرتفعاً وبلغ(0.726) عند مستوى دلالة(0.000)، مما يدل على وجود علاقة قوية وذات دلالة إحصائية على مستوى($\alpha \le 0.05$) بين أبعاد تنفيذ وتصميم البرامج التدريبية في فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال في مدارس محافظات إقليم الجنوب، كما نلاحظ من الجدول أن جميع الأبعاد حققت ارتباطاً هاماً وذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \le 0.05$)، وكانت أقوى الأبعاد ارتباطاً مع متغير (فاعلية البرامج التدريبية) هو بعد(انسجام المتدربات في البرنامج التدريبي)، حيث بلغ معامل ارتباطه(0.712) عند مستوى دلالة (0.000)، بينما كان أقل معامل ارتباط للبعد (كفاءة المدرب) حيث بلغ (0.286) عند مستوى دلالة (0.000).

4. مناقشة النتائج والتوصيات:

4. 1 مناقشة النتائج:

فبالنسبة لمناقشة السؤال الأول: ما مستوى تقدير معلمات رياض الأطفال لأبعاد تنفيذ وتصميم البرامج التدريبية من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال أنفسهن ؟

أشارت النتائج أن المتوسط العام لأبعاد تنفيذ وتصميم البرامج التدريبية من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال كانت مرتفعةً، وتُفسر هذه النتيجة أن مدارس محافظات إقليم الجنوب تهتم بأبعاد تنفيذ وتصميم البرامج التدريبية، باعتبارها الإطار المرجعي لفاعلية البرامج التدريبية. ولعل ظهور هذا القدر المرتفع لأهمية أبعاد تنفيذ وتصميم البرامج التدريبية لدى معلمات رياض الأطفال يعد مؤشراً إيجابياً على ارتفاع مستوى الأداء لان الأداء الجيد صفة ملازمة للمنظمات الناجحة والتي يحدث فيها نوع من التوافق والانسجام بين الفرد والمنظمة حيث أن الأداء الجيد يوفر منافع كثيرة مثل الالتزام والدافعية والأداء والمواطنة التنظيمية، وزيادة درجات الالتزام والتعاون والولاء للمنظمة. ويلاحظ أن إجابات معلمات رياض الأطفال تركزت في انسجام المتدربات مما يساعدهن على تعلم المعرفة والأساليب المتطورة لأداء العمل وذلك لإحداث تغيرات في سلوكهن وعاداتهن ومعرفتهن ومهاراتهن وقدراتهن اللازمة في أدائهن لعملهن من أجل الوصول إلى أهدافهن وأهداف الروضة التي يعملن بها على السواء، وتبرز هذه الأهمية في

ضرورة تنوع الأساليب التدريبية ومراعاتها للفروق الفردية حيث يجب على المـدربين مراعـاة الفروق الفردية بين المتدربات من حيث مؤهلاتهن وعدد سنوات خبرتهن والمادة العلميـة التـي تتناولها هذه الدورات، وأشارت النتائج أن هنالك تصورات إيجابية لدى المبحـوثين عـن هيئـة المدربين والمحاضرين ومدى فعاليتهم في الأشراف على هذه البـرامج والتنـوع فـي أسـاليب عرضها. والتقت نتائج هذه الدارسة مع نتائج دراسة (أبو دقـة، وآخـرون، 2007) ودراسـة (كامل، 2006).

فبالنسبة لمناقشة السؤال الثاني: ما مستوى تقدير معلمات رياض الأطفـال فـي مـدارس محافظات إقليم الجنوب لمدى فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظـر معلمـات ريـاض الأطفال أنفسهن ؟

أشارت النتائج إلى أن المتوسط العام لتصورات معلمات رياض الأطفال، لمدى فاعلية البرامج التدريبية جاءت بدرجة مرتفعة، ويلاحظ أن إجابات معلمات رياض الأطفال تركـزت علـى أن البرامج التدريبية أسهمت في تغيير نظرتهن بشكل إيجابي للعمل وأكسبهن قدرات عالية وأسهم في تزويدهن بسلوكيات إيجابية في العمل للحصول على معلومات جديدة، لما له من دور هـام فـي تطوير محاور العملية التعليمية والتربوية ومن ذلك العناية بتدريب معلمـات ريـاض الأطفـال لتطوير أدائهن وإثارة دافعيتهن نحو النمو المهني وتحتاج معلمات رياض الأطفال إلـى تطـوير كفاياتهن الإدارية والتربوية والتي تتحقق عن طريق الاطلاع المستمر والدورات التدريبية التـي تنظمها مديريات التربية والتعليم. لذا يعتبر التدريب مطلب مهم للنمو المهني لدى معلمات رياض الأطفال. كما تفسر هذه النتيجة أيضاً أن البرامج التدريبية لدى معلمات رياض الأطفـال فاعلـة وذات مستوى مرتفع، وتوافقت آرائهن حول فقرات هذا المتغير بدرجـة عاليـة، معتبـرين أن البرامج التدريبية تزود معلمات رياض الأطفال بسلوكيات إيجابية، وأنها تجعلهن يحـصلن علـى معلومات جديدة مما يؤدي إلى تحسين أدائهن للعمل والميل للاكتساب المعرفة العلمية، كل ذلـك يشكل اتجاها نحو تنمية وترسيخ قدراتهن لمواكبة التطورات المختلفة للعمل، وبالنظر إلى محتوى فقرات هذا المتغير، يتضح أن الفقرة رقم(38) والتي جاءت في المرتبة الأولى تعبر عن(شـعرت مديرتي وزميلاتي في العمل بأنه أصبح لدي مهارات جديدة أستخدمها في العمل بعـد التحـاقي بالبرنامج التدريبي) وإذا ما انعكس مضمون هذه الفقرة على أداء معلمات رياض الأطفال فيعـد ذلك مؤشرا إيجابيا على فاعلية هذه البرامج التي يمكن أن توجه سلوكهن نحو تحقيـق أهـدافهن

وأهداف الروضة التي يعملن بها. وجاءت نتائج هذه الدراسة متّفقة مع ما جـاءت بـه دراسـة (المزين وغراب، 2005) ودراسة (حنا، 2003)، ودراسة سوليس(Soulis, 2009)، ودراسـة هندريت (Hundert, 2007).

فبالنسبة لمناقشة السؤال الثالث: هل يختلف مستوى تنفيذ وتصميم البرامج التدريبية من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال أنفسهن في مدارس محافظات إقليم الجنوب باختلاف (الخبرة، والمؤهل العلمي)؟

دلت النتائج إلى أنه توجد فروق لمستوى تنفيذ وتصميم البرامج التدريبية (كفـاءة المـدرب، موضوعات ومحتوى البرنامج التدريبي) تبعاً لمتغير المؤهل العلمي. وأن الفروق لـصالح ذوي المؤهل العلمي (ماجستير/دكتوراه)، و (دبلوم عالٍ). وإلى أنه توجد فروق لمجالات مستوى تنفيذ وتصميم البرامج التدريبية (كفاءة المدرب، موضوعات ومحتوى البرنامج التدريبي) تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، وأن الفروق لصالح ذوي سنوات الخبرة (أكثر من 10 سنوات). ويمكـن تفـسير ذلك بأنّه كلما زادت خبرة المعلمة أصبحت أكثر اعتماداً على نفسها بخلاف المعلمات الجدد، فإن مستوى تمكينهن يتأثر بسبب تعلمهن أساسيات العمل، فتـصبح المعلمـة أكثـر اطلاعـاً علـى المعلومات الخاصة بالعمل، مما يجعلها أكثر نضجاً وإلماماً وتكون أكثر عطاء، كما أن المعلمـة الحاصلة على المؤهل العلمي المناسب للوظيفة تكون أكثر وعيا بجوانب العمل ويظهر ذلك فـي مستوى تمكنها، وكلما كان المؤهل عالياً كان فهم المعلمة للعمل عالياً وبالتالي يكـون إنجازهـا عالياً. كما تفسر تلك النتيجة أنه كلما زاد مؤهل المعلمة تزاد تبعاً لذلك خبراتها وتصبح أكثر علماً ودارية بحيثيات العمل وتكون أكثر عطاء له، وتكون مشاركتها لتوظيف ما استفاده مـن خـلال اشتراكها في البرنامج التدريبي عالية ومؤثرة نسبياً. والتقت نتائج هذه الدراسة مع ما جاءت بـه دراسة سوليس(Soulis, 2009) ودراسة (الجنيد وبدر، 1994) ودراسة (كامل، 2006).

فبالنسبة لمناقشة السؤال الرابع: هل تختلف فاعلية البرامج التدريبيـة مـن وجهـة نظـر معلمات رياض الأطفال في مدارس محافظات إقليم الجنوب بـاختلاف (الخبـرة والمؤهـل العلمي)؟

دلت النتائج أن هنالك فروقاً ذات دلالة إحصائية للمؤهل العلمي في مستوى فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال في مدارس محافظات إقليم الجنوب وأن الفروق لصالح ذوي المؤهل العلمي (ماجستير/دكتوراه)، و (دبلوم عالٍ). وإلى أنه توجد فروق بين

مستوى فاعلية البرامج التدريبية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، وأن الفروق لصالح ذوي سنوات الخبرة (أكثر من 10 سنوات). ويعزز ذلك نتائج اختبار شيفه للمقارنات البعدية حيث يبين الجدول (33) أن هناك مصادر فروق بين متوسطات إجابات المبحوثين ذوي المؤهل العلمي(الدراسات العليا) ومتوسط الفئة الأولى(ثانوية عامة فما دون) حيث بلغ متوسط الفئة الرابعة (دراسات عليا) (3.53)، أما متوسط الفئة الأولى (ثانوية عامة فما دون) فقد بلغ (3.29) ولصالح المبحوثين ذوي المؤهل العلمي دراسات عليا.

وتفسر تلك النتيجة على أنه كلما زاد مؤهل المعلمة العلمي كلما زادت قدراتها على تقييم العناصر الايجابية في العمل وتكون على درجة عالية من المسؤولية والإخلاص وحسن سير العمل، هذا فضلاً عن أن المعلمات من ذوي المؤهلات العلمية العالية عادةً ما يكونون قادرات على اختيار البرنامج التدريبي الذي يعتقدن أنه يلبي رغباتهم وتطلعاتهم مما يسهم في تحسين الأداء الأكاديمي لهن، وقد يرجع السبب في ذلك إلى أن المعلمات من أصحاب الخبرة الطويلة والمؤهلات العلمية العالية أكثر إدراكاً لتفاصيل العمل ولمنافع البرامج التدريبية الذي يمنحهن الاطمئنان والاستقرار في العمل، إن خبرات العاملين الطويلة تولد لديهم معارف بسياسات وأهداف المدرسة ويصبحن أكثر دراية بحيثيات العمل مما يسهم في تطابق أهدافهن وقيميهن مع أهداف وقيم المدرسة فترتبط مشاعرهم وأحساسيهم بالعمل خلال مدتهم الطويلة فيزيد مستوى الأداء الأكاديمي. كما يمكن تفسير ذلك أنه انه كلما تحسن المستوى التعليمي للمعلمة، كلما أُتيحت لها فرصة النمو، والتقدم الوظيفي، بشكل أفضل وزادت قدراتها على إنجاز عملها، وزادت قدرتها على التعامل مع المشاكل والصعوبات، التي تواجهها في العمل، مما يعني زيادة مستوى إدراكها لجدوى وفاعلية هذه البرامج، وكذلك سنوات الخبرة، كما يمكن تفسيرها بصفة عامه، بأن هناك علاقة موجبة بين عدد سنوات الخبرة، لدى المعلمة ومستوى فاعلية البرامج التدريبية بمعنى كلما زادت خبرة الأفراد كلما زاد إدراكهم لمستوى فاعلية البرامج التدريبية، بمعنى أخر أنه عند تزايد عدد سنوات الخبرة لدى المعلمة تتزايد الفرص المتاحة لها، في التقدم الوظيفي، ويمكن أن تحتل مكانه وظيفية تتلاءم مع توقعاتها، وطموحاتها.

فبالنسبة لمناقشة السؤال الخامس: هل توجد علاقة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تنفيذ وتصميم البرامج التدريبية وفاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال في مدارس محافظات إقليم الجنوب؟

أشارت النتائج إلى وجود علاقة قوية وذات دلالة إحصائية بـين تنفيـذ وتـصميم البـرامج التدريبية وفاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال في مدارس محافظات إقليم الجنوب، وقد يعزى ذلك لحداثة وتعدد الأساليب المستخدمة وملائمتهـا مـع موضـوعات البرامج التدريبية، وإلى توافر ووضوح هذه الأساليب، وأن الاشتراك في البرنامج كان نابعاً مـن الرغبة الكبيرة في تطوير مهاراتهم والحاجة لتحسين جوانـب حيـاتهم العمليـة، وأن اخـتلاف خصائص المشاركات في البرنامج يساعد في توجيه البرنامج نحو الأهداف نتيجة لوجود مناقشات بناءة، يسودها علاقات من الاحترام والتعاون بين المتدربات، وتوفر قاعـات التـدريب وكافـة التسهيلات اللازمة للعملية التدريبية قد تكون أسهمت في تفهم المواضيع التي احتواهـا البرنـامج التدريبي. كما يمكن تفسير ذلك إلى وضوح الأهداف التي يسعى البرنامج التدريبي لتحقيقها، مـن خلال تطوير المعلمات وتدريبهن وتشجيع مبادراتهن الإبداعية، والسماح لهن بالمشاركة في صنع القرارات، وتخفيف حدة الالتزام الحرفي بنص الأنظمة والتعليمات، ورصد الإمكانيـات الماديـة والطاقات البشرية اللازمة لذلك، والتي قد توفر للمعلمة المبدعة الحرية الكافية لإظهار إمكاناتهـا الإبداعية وتشجيعها الابتكار والإبداع في تقديم الاقتراحات والملاحظات، وتبـادل الآراء حـول الخطط البديلة. كما ويمن تفسير هذه النتيجة على أن المنظمات الناجحة ومن أجل ضمان بقائهـا، واستمرارها قوية ومؤثرة يجب أن لا تقف عند حد الكفاءة بمعني أن تقتنع بالقيام بأعمالها بطريقة صحيحة، بل يصبح الإبداع والتجديد هي السمات المميزة لأدائها لخـدماتها. كمـا أن إحـساس العاملين بتوفر مجالات التدريب يعتبر أحد المؤثرات المحفزة على توليد الأفكار الجديدة وسيادة التفاعل والحوار بين الأفراد، ووجود التعاون والانسجام بينهن وبين الإدارة، وإتاحة الفرصة للنمو والتطور وتحقيق الطموحات الفردية، وتسهيل طرق وأساليب العمل، بما يكفـل الاسـتفادة مـن الطاقات والقدرات الكامنة لدى المعلمات من أجل تحقيق مصلحة الروضة والمعلمة معاً.

4. 2 التوصيات:

في ضوء ما تقدم من نتائج فإن الدراسة توصي بما يلي:

1. دلت النتائج على أن تصورات المعلمات نحو فاعلية البرامج التدريبية كانت مرتفعـة، لذا يجب الاهتمام بتعزيز هذه المجالات وملائمة الأساليب التدريبية المـستخدمة مـع الهدف من البرنامج التدريبي لتبقى بحدودها المرتفعة، من خلال الآليات التالية:

أ. الاهتمام بالجوانب العملية والتطبيقية عند تنفيذ البرامج التدريبية وتحقيق التوازن بين الجانبين النظري والتطبيقي.

ب. دمج أكثر من أسلوبين مع بعض وعدم الاكتفاء بأسلوب دون الأخر، للخروج من الحالة المتوسطة والتي أشارت لها النتائج.

ج. ملائمة الأساليب التدريبية المستخدمة مع الهدف من البرنامج التدريبي.

د. حث المدربين على استخدام الأساليب التدريبية أثناء تنفيذ البرامج التدريبية والتنوع فيها بما يحقق النجاح لتلك البرامج ويضمن الاستفادة الكاملة منها.

2. العمل على تكثيف الدورات التدريبية وتوجيه الأقسام الإدارية في إدارات التربية والتعليم في محافظات إقليم الجنوب، على أن يقوموا بإبلاغ المعلمات عن الدورات التدريبية أولا بأول، وذلك ليتمكن من الحصول على هذه الدورات التدريبية لتحسين وتطوير أدائهن الأكاديمي.

3. الاهتمام بصياغة وتحديد الأهداف التي تعقد من أجلها البرامج التدريبية، والعمل على أن تحقق هذه البرامج أهدافها بصورة جيدة، وبما يحقق الغايات المنشودة من خلال الاهتمام بالأمور الإدارية في البرنامج التدريبي وحث المشرفين الإداريين على احترام مواعيد البرنامج والمحافظة على الانضباط، ورفع التقارير السنوية عن سير البرامج التدريبية لإدارات التربية والتعليم في محافظات إقليم الجنوب لمعالجة أي إشكالية قد تحدث أثناء التنفيذ.

4. تحسين بيئة التدريب وذلك بتوفير قاعات خاصة بالتدريب مزودة بكافة وسائط التدريب ، وتحسين البنية الأساسية للتدريب والعمل على اختيار المدربين ممن لهم ممارسات في وظائف التعليم العام بالإضافة لوظيفتهم الأكاديمية وممارستهم لطرق مبتكرة في التدريب تشجع المتدربين على التفاعل مع بيئة التدريب.

5. تصميم حقيبة تدريب لكل برنامج، تتضمن أهداف البرنامج وخطته الدارسية، وبرنامجها التنفيذي.

6. تطوير المدربين من خلال عقد دورات تدريبية وورشات عمل وان يزودوا بنشرات إثرائية عن البرامج التدريبية.
7. ضرورة التواصل البحثي وقيام الدراسات المستقبلية من قبل الباحثين المختصين ، بدراسة فاعلية البرامج التدريبية، وبحث علاقاتها مع متغيرات إدارية أخرى كالجودة الشاملة والتمكين الإداري وإدارة المعرفة، لأجل التوصل إلى تحليلات متعددة الأغراض وإلى الجوانب اللازمة في تعزيز مثل تلك العلاقة بين النظم والسلوكيات .

المراجع

إبراهيم، حسام سمير(2008) "**التنمية المهنية المستدامة لمربية رياض الأطفال في مـصر فـي ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة**، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية ريـاض الأطفـال، جامعة القاهرة.

إبراهيم ، مها يعقوب(2005) **أنموذج تدريبي مقترح لتطوير الكفايات الفنية لمـديرات ريـاض الأطفال في مجال تحسين البعد النفس- الحركي للطفل واستقصاء أثرة فـي الأردن**"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة عمان العربية للدراسات العليا.

أبو دقة، سناء؛ الحولي، عليان؛ صبح، فاطمة؛ الطهراوي، جميل؛ الشيخ، ياسر احمـد(2007) دراسة تقويميه لجودة التعليم في رياض الأطفال بقطاع غزة، **مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)** المجلد الخامس عشر، العدد الثاني، ص - 925 - 978 .

بسيوني، عزة، بسيوني سعاد (2008) **آليات التنمية المهنية**، المركز القومي للبحوث التربويـة والتنمية.

الجنيد ، مبارك و بدر حسين (1994) دراسة حول بعض المشكلات التي تواجه إدارات ريـاض الأطفال بدولة البحرين، **مجلة دراسات العلوم الاجتماعية**، ج 21 ، ع1 ، ص ص 44-69.

حجي، أحمد إسماعيل، طلبة، ابتهاج محمود (2007) **إدارة دور رياض الأطفال وتطبيقاتها فـي المملكة العربية السعودية**، الرياض: دار الزهراء.

حداد ، محمد بشير (2004)، **التنمية المهنية**، القاهرة: عالم الكتب للنشر.

الحلبي مارلين سليم (2002)" **مشكلات رياض الأطفال في محافظة عمـان مـن وجهـة نظـر المديرات والمربيات**"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات التربوية العليا، جامعـة عمان العربية للدراسات العليا.

حنا، سوزان عوض (2003) "**الاحتياجات التدريبية للعاملات في رياض الأطفـال فـي الأردن**"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، الجامعة الهاشمية.

الخطيب، زياد يوسف(1985) ، **تقويم فاعلية مديرات ومعلمات رياض الأطفال في الأردن في تنفيذ برنامج الروضة وفق نموذج مقترح**، العربية السعودية.

ساعاتي، أمين، (1998) **إدارة الموارد البشرية**، دار الفكر العربي، القاهرة.

شريف، غانم سعيد، وسلطان حنان عيسى(2001) **الاتجاهات المعاصرة في التدريب أثناء الخدمة التعليمية**، دار العلوم للطباعة والنشر، ط2، الرياض، المملكة العربية السعودية.

الشعشعي، علي بن سهيل (2005) " **تحديد الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين من وجهة نظر المشرفين التربويين ومديري المدارس في محافظة ظفـار بـسلطنة عمـان**، رسـالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، المملكة الأردنية الهاشمية.

صوالحة، محمد أحمد (2006) الرضا الوظيفي لدى مربيات رياض الأطفال في الأردن في ضوء متغيرات،" **مجلة العلوم التربوية والنفسية**، جامعة البحرين، المجلد السابع، العـدد الثـاني، ص112-130.

الصويغ، سهام عبدالرحمن (2000م). التدريب أثناء الخدمة وفعاليته فـي تطـوير أداء معلمـة الروضة في مدينة الرياض. **رسالة الخليج العربي**، العدد 76، ص ص 85-111.

الطعاني، حسن أحمد(2004) **النظام التربوي الأردني**، الأردن: مركز يزيد للنشر والتوزيع.

الطعاني، حسن، (2002)، **التدريب مفهومه وفعالياته بناء البرامج التدريبية وتقويمها**، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن.

عبد التواب، علي(2006) الجودة في إعداد مربيات رياض الأطفال وأثرها فـي فاعليـة الأداء التربوي في مؤسسات رياض الأطفال، دراسة ميدانية من وجهـة نظـر مربيـات ريـاض الأطفال، **مجلة رعاية وتنمية الطفولة**، جامعة المنصورة، مجلد 1، العدد4، ص167-247.

عبد الحليم ، طارق حسن(2002) "**تطوير نظام تدريب معلمي رياض الأطفال في مصر في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة** ، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة حلوان.

العتيـبي ، منير بن مطني (2007) **واقـع مرحلة التعليم مـا قبل الابتدائي في الدول الأعضاء بالمكتب**، مكتب التربية العربي لدول الخليج العربية، مشروع تطوير التعليم ما قبل الابتدائي في الدول الأعضاء بالمكتب.

عساف، عبد المعطي، ويعقوب، حمدان ،(2000) **التدريب وتنميـة المـوارد البـشريـة**، دار زهران، عمان، الأردن .

العشي، نوال (2008) إدارة التعلم، عمان: دار اليازودي للنشر والتوزيع.

عمر، محمد حسني (1994)" **برنامج لتدريب مربيات رياض الأطفال في إثناء الخدمة في ضوء احتياجاتهن الميدانية**"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة حلوان.

كامل، أماني مصطفى (2006) **دراسة مقارنة لبرامج تدريب معلمات ريـاض الأطفـال إثنـاء الخدمة بين مصر والمملكة المتحدة في ضوء الأهداف العالمية**"، رسـالة ماجـستير غيـر منشورة، كلية البنات، جامعة عين شمس.

محمد، عواطف إبراهيم (2004) **أساسيات بناء منهج أعداد مربيات رياض الأطفال**، عمان: دار المسيرة.

مرعي، محمد مرعي(2001) **دليل التدريب في المؤسسات والإدارات**. سلسلة رضا للمعلومـات، دار الرضا، دمشق، سوريا.

المزين، سليمان، حسين، وغراب، هشام، أحمد(2005) **الكفايات الأساسية لمربيات رياض الأطفال من وجهة نظر مديرات الرياض**، بحث مقدم إلى مؤتمر التربوي الثاني "الطفل الفلسطيني بين

تحديات الواقع وطموحات المستقبل" المنعقد بكلية التربية في الجامعة الإسلامية في الفترة من 2005/11/23

المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (1998م). **الاستراتيجية العربية للتربية السابقة على المدرسة الابتدائية (مرحلة التعليم ما قبل الابتدائي).** تونس: الناشر.

المومني، عبد اللطيف، عبدالكريم (2008)،" مشكلات رياض الأطفال في محافظة اربد بالمملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر المربيات العاملات فيها،" **مجلة العلوم التربوية والنفسية،** المجلد التاسع، العدد الرابع، ص235-253.

النادي ، عزة محمد جاد (1987) **الكفايات الأدائية الأساسية ومدي توافرها في معلمات رياض الأطفال،** رسالة ماجستير كلية التربية، جامعة حلوان.

النجار ، نبيل حسين وراغب ، مدحت مصطفى(1992) **إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية** ، القاهرة :الشركة العربية للنشر والتوزيع.

ياغي، محمد، (2003)، **التدريب بين النظرية والتطبيق،** ط3، مركز أحمد ياسين الفني، عمان، الأردن.

Alan J. C and Stephen j ,M (2003) Professional mentors perceptions of the school HEl partnerships development and school improvement, journal of in Service Educational no 1,29 no 2 uk, p23.

Aseer, M (1986) Evaluation Of Social Studies Teaching Programs In The Junior Colleges Of Taif And Goals Procedures Resources And Program Management Saudia Arabian", Dissertation Abstract International, Vol.47, No.6.

Bennett, B(1987) "The Effectiveness Of Staff Development Training Practices: A Meta Analysis" P.H.D, Thesis, University of Oregon.

Birdthistle , Naomi (2006) Training and learning strategies of family businesses: an Irish case, Journal of European Industrial Training, Volume: 30 Issue: 7 Page: 550 – 568

Black.R., Harvey T.J., Hayden M.C., Thompson J.J., (1994) Professional Development for Teachers, International Journal of Educational Management, Volume: 8, Number: 2, pp: 27-32.

Brian P. M, Akiko U, Zulema L P, Graca S, Tauno K, Mikko R (2001) Quality training: findings from a European survey, The TQM Magazine, Volume: 13 Issue: 1 Page: 61 – 71

By son, W, (2004) kindergarten teacher perceptions of the Indiana professional standards boards early child hood teacher standard, PhD Indian, state university

Carmel M & Lennie B (2003) Describing standards for early childhood teachers: moving the debate forward to the national level. Australian journal of teacher education, vol. 28, no. 2, pp 1-11.

Charles T, Mahithorn B, Paul A.B. Roberts (2002) The design of a training programme measurement model, Journal of European Industrial Training, Volume: 26 Issue: 5 Page: 230 – 240.

Dutro, F,(2002), When state policies meet local district contexts: standards-based professional development as a means to individual agency and collective ownership, CIERA Report, (ED467652) pp.1-6.

Gomez M, MEJIA L. R, Balkin, D. B; Cardy, R. L(2001)Managing human resources, 3rd, ed , New Jersey.

Guang-Lea Lee; Donald A. Myers; Kyoung Jin Kim(2009) Kindergarten teachers' professional training and their social status in Korea, Journal of Early Childhood Teacher Education, Volume 30, Issue 3, pages 263 - 271

Hundert , J, P. (2007) Training classroom and resource preschool teachers to develop inclusive class interventions for children with disabilities, Journal of Positive Behavior Interventions, Vol. 9, No. 3, 159-173

Marcel R. van der Klink, Jan N. Streumer (2006) Effectiveness of on-the-job training, Journal of European Industrial Training , Volume: 26 Issue: 2/3/4 Page: 196 – 199.

Ramanathan, H (2002) Professional development for cooperating teachers in India, Educational Forum, v66 n4 p356-64

Rasku, P,(2004) "Developing teachers professional expertise through collaboration in an ict- based learning environment, European journal of Teacher Education,1(27),.p47.

Scott W (2001) Increasing employees' creativity by training their managers, Industrial and Commercial Training, Volume: 33 Issue: 2 Page: 63 – 68.

Soulis, S-G (2009) Effective special teacher characteristics: perceptions of preschool special educators in Greece, European Journal of Special Needs Education, Volume 24, Number 1, pp. 91-101.

Yunxia Zhu (2004) Intercultural training for organizations: The synergistic approach, Development and Learning in Organizations, Volume: 18 Issue: 1 Page: 9 – 11.